CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2017

SETOR FARMACÊUTICO

FEDERACAO TRAB IND QUIMI E FARMACEUTICAS EST SAO PAULO, CNPJ n. 62.812.953/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SERGIO LUIZ LEITE; SINDICATO TRAB.IND.Q.E F.FOSF.PRODS.QUIMS P FINS INDS,SABAO,VELAS,RES,ADB E CORRET.AGRIC.,PERF.E ART.DE TOUC.MAT PLAST,TINT E VERN.ITATIBA E REGIAO, CNPJ n. 50.125.335/0001-04, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). AMILCAR ALBIERI PACHECO; SIND TRAB NAS INDUS QUIM FARM COSMOP ITAPIRA A NOGUEIRA, CNPJ n. 59.030.080/0001-70, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). RICARDO FERNANDES; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA FABRICACAO DO ALCOOL QUIMICAS E ATIVIDADES CONEXAS E SIMILARES DE GUAIRA E REGIAO, CNPJ n. 60.256.104/0001-93, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). AMILCAR ALBIERI PACHECO; SINDICATO TRAB IND QUIMICAS, FARMACEUTICAS, ABRASIVOS DE GUARULHOS E REGIÃO, CNPJ n. 51.260.107/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO SILVAN OLIVEIRA; SIND TRAB INDS QUIM FARM EMAT PLAST ITAPECERICA DA SERRA REGIAO, CNPJ n. 96.495.478/0001-09, neste ato representado(a) por seu Vice Presidente, Sr(a). NIVALDO DOS SANTOS; SIND TRAB IND ABRASIVOS QUIM E FARM DE SALTO E REGIAO, CNPJ n. 56.650.690/0001-89, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RAILDO VIEIRA; STI PLAST.QUIM.FARM.E ABRAS.DE SOROCABA E REGIAO., CNPJ n. 60.113.222/0001-42, neste ato representado(a) por seu Diretor Presidente, Sr(a). CARLOS ALBERTO DOS SANTOS; STIQF E COSMETICAS DE AMERICANA SANTA BARBARA DOESTE NO, CNPJ n. 56.978.588/0001-07, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). AMILCAR ALBIERI PACHECO; SINDICATO TRAB IND QUIM FARM FAB ALCOOL PRESIDENTE PRUDENTE E REGIAO, CNPJ n. 53.304.952/0001-65, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). AMILCAR ALBIERI PACHECO; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS QUIMICAS, FARMACEUTICAS, MATERIAL PLASTICO,FABRICACAO DO ALCOOL,PERFUMARIA E ARTIGOS DE TOUCADOR, TINTAS DE ARARAS E REGIÃO, CNPJ n. 56.984.347/0001-70, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). AMILCAR ALBIERI PACHECO; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA FABRICACAO DO ALCOOL, QUIMICAS, FARMACEUTICAS, PLASTICAS, TINTAS E VERNIZES DE BAURU E REGIAO, CNPJ n. 59.992.990/0001-34, neste ato representado(a) por seu Diretor Presidente, Sr(a). EDSON DIAS BICALHO; SINDICATO DOS TRAB. NAS IND. QUIM. E FARMAC. E MAT. PLASTICO DE JAGUARIUNA, PED. E AMPARO, CNPJ n. 59.006.890/0001-91, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). AMILCAR ALBIERI PACHECO; STI.Q.F.M.P.A.F.R.P.L.F. DE ITAPETININGA E REGIAO, CNPJ n. 67.359.398/0001-28, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). AMILCAR ALBIERI PACHECO; SINDICATO TRAB IND QUIMICAS E FARM DE BOTUCATU E REGIAO, CNPJ n. 54.710.215/0001-25, neste ato representado(a) por seu diretor Tesoureiro Geral, Sr(a). JOSÉ CÍCERO DE MEDEIROS; SIND DOS TRAB NAS IND QUIM E DE FERT DO VALE DO RIBEIRA, CNPJ n. 57.740.094/0001-52, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). AMILCAR ALBIERI PACHECO; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUST QUIMICAS E FARMACEUTICAS DE PINDAMONHANGABA ROSEIRA ARAPEI POTIM E APARECIDA, CNPJ n. 04.842.370/0001-27, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). AMILCAR ALBIERI PACHECO; SIND TRABS INDS QUIMS FARM MAT PLASTICO DE SUZANO, CNPJ n. 51.262.780/0001-89, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). AMILCAR ALBIERI PACHECO; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIA DA FABRICACAO DO ALCOOL, QUIMICAS E FARMACEUTICAS DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E REGIÃO, CNPJ n. 56.355.696/0001-23, neste ato representado(a) por seu Procurador (a), Sr(a). AMILCAR ALBIERI PACHECO; SIND.TRAB.IND.L.C.MAT.E.A.C.A., CNPJ n. 59.620.567/0001-03, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ORLANDO CARBONI FILHO;

E

SINDICATO DA INDUSTRIA DE PRODUTOS FARMACEUTICOS NO ESTADO DE SAO PAULO, CNPJ n. 62.646.633/0001-29, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). NELSON AUGUSTO MUSSOLINI e por seu Procurador, Sr(a). ARNALDO JORGE PEDACE;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01° de abril de 2015 à 31 de março de 2017 e a data-base da categoria em 01° de abril.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias de Produtos Farmacêuticos**, com abrangência territorial em **Adamantina/SP, Adolfo/SP, Aguaí/SP, Águas da Prata/SP, Águas de Lindóia/SP, Águas de Santa Bárbara/SP, Águas de São Pedro/SP, Agudos/SP, Alambari/SP, Alfredo Marcondes/SP, Altair/SP, Alumínio/SP, Álvares Florence/SP, Álvares Machado/SP, Alvinlândia/SP, Americana/SP, Américo de Campos/SP, Amparo/SP, Analândia/SP, Angatuba/SP, Anhembi/SP, Anhumas/SP, Aparecida/SP, Apiaí/SP, Araçoiaba da Serra/SP, Aramina/SP, Arandu/SP, Arapeí/SP, Araras/SP, Arco-íris/SP, Arealva/SP, Areias/SP, Areiópolis/SP, Ariranha/SP, Artur Nogueira/SP, Arujá/SP, Aspásia/SP, Assis/SP, Atibaia/SP, Auriflama/SP, Avaí/SP, Avaré/SP, Bady Bassitt/SP, Balbinos/SP, Bálsamo/SP, Bananal/SP, Barão de Antonina/SP, Bariri/SP, Barra Bonita/SP, Barra do Chapéu/SP, Barra do Turvo/SP, Barretos/SP, Bauru/SP, Bernardino de Campos/SP, Biritiba-mirim/SP, Boa Esperança do Sul/SP, Bocaina/SP, Bofete/SP, Boituva/SP, Bom Jesus dos Perdões/SP, Bom Sucesso de Itararé/SP, Boracéia/SP, Borborema/SP, Borebi/SP, Botucatu/SP, Brotas/SP, Buri/SP, Buritama/SP, Buritizal/SP, Cabrália Paulista/SP, Cabreúva/SP, Cachoeira Paulista/SP, Caconde/SP, Caiabu/SP, Caiuá/SP, Cajati/SP, Cajobi/SP, Cajuru/SP, Campina do Monte Alegre/SP, Campo Limpo Paulista/SP, Campos do Jordão/SP, Campos Novos Paulista/SP, Cananéia/SP, Canas/SP, Cândido Rodrigues/SP, Canitar/SP, Capão Bonito/SP, Capela do Alto/SP, Capivari/SP, Caraguatatuba/SP, Cardoso/SP, Casa Branca/SP, Cássia dos Coqueiros/SP, Catanduva/SP, Catiguá/SP, Cedral/SP, Cerqueira César/SP, Cerquilho/SP, Cesário Lange/SP, Charqueada/SP, Chavantes/SP, Colina/SP, Colômbia/SP, Conchal/SP, Conchas/SP, Cordeirópolis/SP, Coronel Macedo/SP, Corumbataí/SP, Cosmópolis/SP, Cosmorama/SP, Cristais Paulista/SP, Cruzeiro/SP, Cunha/SP, Descalvado/SP, Dirce Reis/SP, Divinolândia/SP, Dois Córregos/SP, Dolcinópolis/SP, Dourado/SP, Dracena/SP, Duartina/SP, Eldorado/SP, Elias Fausto/SP, Elisiário/SP, Embaúba/SP, Emilianópolis/SP, Engenheiro Coelho/SP, Espírito Santo do Pinhal/SP, Espírito Santo do Turvo/SP, Estiva Gerbi/SP, Estrela do Norte/SP, Estrela D'oeste/SP, Euclides da Cunha Paulista/SP, Fartura/SP, Fernando Prestes/SP, Fernandópolis/SP, Fernão/SP, Ferraz de Vasconcelos/SP, Flora Rica/SP, Floreal/SP, Flórida Paulista/SP, Francisco Morato/SP, Franco da Rocha/SP, Gavião Peixoto/SP, Guaimbê/SP, Guaíra/SP, Guapiaçu/SP, Guapiara/SP, Guará/SP, Guaraçaí/SP, Guaraci/SP, Guarani D'oeste/SP, Guarantã/SP, Guararema/SP, Guaratinguetá/SP, Guareí/SP, Guarulhos/SP, Guatapará/SP, Holambra/SP, Hortolândia/SP, Iacanga/SP, Iacri/SP, Iaras/SP, Ibirá/SP, Ibitinga/SP, Ibiúna/SP, Icém/SP, Igaraçu do Tietê/SP, Igarapava/SP, Igaratá/SP, Iguape/SP, Ilha Comprida/SP, Ilhabela/SP, Indaiatuba/SP, Indiana/SP, Indiaporã/SP, Inúbia Paulista/SP, Ipaussu/SP, Iperó/SP, Ipeúna/SP, Ipiguá/SP, Iporanga/SP, Ipuã/SP, Iracemápolis/SP, Irapuã/SP, Irapuru/SP, Itaberá/SP, Itaí/SP, Itajobi/SP, Itaju/SP, Itaóca/SP, Itapecerica da Serra/SP, Itapetininga/SP, Itapeva/SP, Itapira/SP, Itapirapuã Paulista/SP, Itápolis/SP, Itaporanga/SP, Itapuí/SP, Itaquaquecetuba/SP, Itararé/SP, Itariri/SP, Itatiba/SP, Itatinga/SP, Itirapina/SP, Itirapuã/SP, Itobi/SP, Itu/SP, Itupeva/SP, Ituverava/SP, Jaborandi/SP, Jacareí/SP, Jaci/SP, Jacupiranga/SP, Jaguariúna/SP, Jales/SP, Jambeiro/SP, Jarinu/SP, Jaú/SP, Jeriquara/SP, Joanópolis/SP, José Bonifácio/SP, Júlio Mesquita/SP, Jumirim/SP, Jundiaí/SP, Junqueirópolis/SP, Juquiá/SP, Juquitiba/SP, Lagoinha/SP, Laranjal Paulista/SP, Lavrinhas/SP, Leme/SP, Lençóis Paulista/SP, Limeira/SP, Lindóia/SP, Lorena/SP, Louveira/SP, Lucélia/SP, Lucianópolis/SP, Lupércio/SP, Macatuba/SP, Macaubal/SP, Macedônia/SP, Mairiporã/SP, Manduri/SP, Marabá Paulista/SP, Marapoama/SP, Mariápolis/SP, Marinópolis/SP, Martinópolis/SP, Mendonça/SP, Meridiano/SP, Mesópolis/SP, Miguelópolis/SP, Mineiros do Tietê/SP, Mira Estrela/SP, Miracatu/SP, Mirante do Paranapanema/SP, Mirassol/SP, Mirassolândia/SP, Mococa/SP, Mogi das Cruzes/SP, Mogi Guaçu/SP, Moji Mirim/SP, Mombuca/SP, Monções/SP, Monte Alegre do Sul/SP, Monte Alto/SP, Monte Aprazível/SP, Monte Castelo/SP, Monte Mor/SP, Monteiro Lobato/SP, Morungaba/SP, Narandiba/SP, Natividade da Serra/SP, Nazaré Paulista/SP, Neves Paulista/SP, Nhandeara/SP, Nipoã/SP, Nova Aliança/SP, Nova Campina/SP, Nova Canaã Paulista/SP, Nova Europa/SP, Nova Granada/SP, Nova Guataporanga/SP, Nova Odessa/SP, Novais/SP, Novo Horizonte/SP, Ocauçu/SP, Óleo/SP, Olímpia/SP, Onda Verde/SP, Orindiúva/SP, Osvaldo Cruz/SP, Ourinhos/SP, Ouro Verde/SP, Ouroeste/SP, Pacaembu/SP, Palestina/SP, Palmares Paulista/SP, Palmeira D'oeste/SP, Panorama/SP, Paraibuna/SP, Paraíso/SP, Paranapanema/SP, Paranapuã/SP, Parapuã/SP, Pardinho/SP, Pariquera-açu/SP, Parisi/SP, Paulicéia/SP, Paulistânia/SP, Paulo de Faria/SP, Pederneiras/SP, Pedra Bela/SP, Pedranópolis/SP, Pedregulho/SP, Pedreira/SP, Pedro de Toledo/SP, Pereira Barreto/SP, Pereiras/SP, Peruíbe/SP, Piedade/SP, Pilar do Sul/SP, Pindamonhangaba/SP, Pindorama/SP, Pinhalzinho/SP, Piquerobi/SP, Piquete/SP, Piracaia/SP, Piracicaba/SP, Piraju/SP, Pirajuí/SP, Pirangi/SP, Pirapora do Bom Jesus/SP, Pirapozinho/SP, Pirassununga/SP, Piratininga/SP, Planalto/SP, Poá/SP, Poloni/SP, Pongaí/SP, Pontalinda/SP, Pontes Gestal/SP, Populina/SP, Porangaba/SP, Porto Feliz/SP, Porto Ferreira/SP, Potim/SP, Potirendaba/SP, Pracinha/SP, Pratânia/SP, Presidente Alves/SP, Presidente Bernardes/SP, Presidente Epitácio/SP, Presidente Prudente/SP, Presidente Venceslau/SP, Quadra/SP, Queluz/SP, Rafard/SP, Redenção da Serra/SP, Regente Feijó/SP, Reginópolis/SP, Registro/SP, Restinga/SP, Ribeira/SP, Ribeirão Bonito/SP, Ribeirão Branco/SP, Ribeirão Corrente/SP, Ribeirão do Sul/SP, Ribeirão dos Índios/SP, Ribeirão Grande/SP, Rifaina/SP, Rinópolis/SP, Rio Claro/SP, Rio**

das Pedras/SP, Riolândia/SP, Riversul/SP, Rosana/SP, Roseira/SP, Rubinéia/SP, Sagres/SP, Sales/SP, Salesópolis/SP, Salmourão/SP, Saltinho/SP, Salto de Pirapora/SP, Salto Grande/SP, Salto/SP, Sandovalina/SP, Santa Adélia/SP, Santa Albertina/SP, Santa Bárbara D'oeste/SP, Santa Clara D'oeste/SP, Santa Cruz da Conceição/SP, Santa Cruz da Esperança/SP, Santa Cruz das Palmeiras/SP, Santa Cruz do Rio Pardo/SP, Santa Fé do Sul/SP, Santa Gertrudes/SP, Santa Isabel/SP, Santa Maria da Serra/SP, Santa Mercedes/SP, Santa Rita do Passa Quatro/SP, Santa Rita D'oeste/SP, Santa Rosa de Viterbo/SP, Santa Salete/SP, Santana da Ponte Pensa/SP, Santo Anastácio/SP, Santo Antônio da Alegria/SP, Santo Antônio de Posse/SP, Santo Antônio do Jardim/SP, Santo Antônio do Pinhal/SP, Santo Expedito/SP, São Bento do Sapucaí/SP, São Carlos/SP, São Francisco/SP, São João da Boa Vista/SP, São João das Duas Pontes/SP, São João do Pau D'alho/SP, São Joaquim da Barra/SP, São José da Bela Vista/SP, São José do Barreiro/SP, São José do Rio Pardo/SP, São José do Rio Preto/SP, São Lourenço da Serra/SP, São Luís do Paraitinga/SP, São Manuel/SP, São Miguel Arcanjo/SP, São Pedro do Turvo/SP, São Pedro/SP, São Sebastião da Grama/SP, São Sebastião/SP, Sarapuí/SP, Sarutaiá/SP, Sebastianópolis do Sul/SP, Serra Negra/SP, Sete Barras/SP, Severínia/SP, Silveiras/SP, Socorro/SP, Sorocaba/SP, Suzano/SP, Tabapuã/SP, Tabatinga/SP, Taciba/SP, Taguaí/SP, Taiaçu/SP, Taiúva/SP, Tambaú/SP, Tanabi/SP, Tapiraí/SP, Tapiratiba/SP, Taquaral/SP, Taquarituba/SP, Taquarivaí/SP, Tarabai/SP, Tatuí/SP, Tejupá/SP, Teodoro Sampaio/SP, Terra Roxa/SP, Tietê/SP, Timburi/SP, Torre de Pedra/SP, Torrinha/SP, Trabiju/SP, Três Fronteiras/SP, Tuiuti/SP, Tupã/SP, Tupi Paulista/SP, Turiúba/SP, Turmalina/SP, Ubarana/SP, Ubatuba/SP, Ubirajara/SP, Uchoa/SP, União Paulista/SP, Urânia/SP, Uru/SP, Urupês/SP, Valentim Gentil/SP, Vargem Grande do Sul/SP, Vargem/SP, Várzea Paulista/SP, Vinhedo/SP, Viradouro/SP, Vista Alegre do Alto/SP, Vitória Brasil/SP, Votorantim/SP e Votuporanga/SP.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO DE ADMISSÃO

Admitido empregado para a função de outro, dispensado por qualquer motivo, será garantido, àquele, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem se considerar vantagens pessoais.

CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

Em toda substituição, com prazo igual ou superior a 15 dias, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído.

A substituição superior a 90 dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se neste caso a cláusula referente a PROMOÇÃO, excluídas as hipóteses de substituição decorrentes de afastamentos por acidente do trabalho, auxílio-doença e licença maternidade.

Ficam excluídos os casos de treinamento na função e os cargos de supervisão, chefia e gerência.

CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO DE APRENDIZES

A) Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, entidades congêneres ou entidades governamentais, durante a primeira metade do aprendizado, um salário não inferior a 90% (noventa por cento) do salário normativo da categoria, em vigor, e, durante a segunda metade do aprendizado, um salário não inferior ao salário normativo da categoria, em vigor;

B) Não será considerado menor aprendiz o que exercer função para a qual o SENAI, entidades congêneres ou entidades governamentais, não mantenha curso específico de aprendizagem, não podendo suprir o curso, em hipótese alguma, os certificados de isenção;

C) Compreende-se como cursos mantidos pelo SENAI, aqueles por ele estruturados e autorizados à pedido das empresas e por estas ministradas aos seus empregados;

D) As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares ou por mútuo

acordo entre as partes, e, neste caso, com assistência do Sindicato representativo da categoria profissional;

E) As condições e prazos de inscrições para seleção de candidatos aprendizes do SENAI, deverão ser divulgados nos quadros de aviso da empresa.

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO NORMATIVO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2015 a 31/03/2016

A partir de 01 de abril de **2015**, o salário normativo será de:

a) R$ 1.410,50 (mil, quatrocentos e dez reais e cinquenta centavos) por mês, **para as empresas com mais de 100 (cem) empregados;**

b) R$ 1.253,17 (mil, duzentos e cinquenta e três reais e dezessete centavos) por mês, para as empresas com até 100 (cem) empregados.

Ficam excluídos desta cláusula os menores aprendizes, face ao disposto em cláusula específica contida na presente convenção.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA SÉTIMA - REAJUSTE DE SALÁRIOS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2015 a 31/03/2016

I - Sobre os salários de **01/04/2014**, já reajustados, será aplicado, em **01/04/2015**, o aumento salarial da seguinte forma:

a) Para os salários nominais até **R$ 7.119,00 (sete mil, cento e dezenove reais)**, o percentual único e negociado de **8,5% (oito virgula cinco por cento)**, correspondente ao período de **01/04/2014, inclusive, a 31/03/2015**, inclusive.

b) Para os salários nominais superiores a **R$ 7.119,00 (sete mil, cento e dezenove reais), valor fixo de R$ 605,12 (seiscentos e cinco reais e doze centavos).**

II COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos e quaisquer reajustes, antecipações, abonos e/ou aumentos, espontâneos ou compulsórios, incluídos os decorrentes da aplicação do Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho, acordos coletivos, sentenças normativas e da legislação, concedidos desde **01/04/2014**, inclusive, e até **31/03/2015**, inclusive, exceto os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, implemento de idade, mérito, término de aprendizagem e aumento real concedido expressamente com esta natureza.

III - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

Para os empregados admitidos após a data (**01/04/2014**), em função com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de aumento de salário, concedido ao paradigma nos termos desta cláusula, desde que não se ultrapasse o menor salário da função.

Tratando-se de funções sem paradigma e para as empresas constituídas após a data-base anterior **(01/04/2015)**, será aplicado o percentual único indicado na tabela abaixo até a parcela de **R$ 7.119,00 (sete mil, cento e dezenove reais)** dos salários nominais, considerando-se, também, como mês de serviço, a fração igual ou superior a 15 dias, incidente sobre o salário da data de admissão, desde que não se ultrapasse o menor salário da função, após as compensações de que trata o item II desta cláusula, desde a admissão, se for o caso, de forma proporcional:

MÊS DE ADMISSÃO:	Salário até R$ 7.119,00: percentual a ser aplicado em 01.04.2015, sobre o salário de admissão.	Salário acima de R$ 7.119,00: acréscimo em reais a ser aplicado em 01.04.2015, sobre o salário de admissão.
abr/14	8,50%	R$ 605,12
mai/14	7,76%	R$ 552,78
jun/14	7,03%	R$ 500,80
jul/14	6,31%	R$ 449,18
ago/14	5,59%	R$ 397,90
set/14	4,87%	R$ 346,97
out/14	4,16%	R$ 296,39
nov/14	3,46%	R$ 246,15
dez/14	2,76%	R$ 196,25
jan/15	2,06%	R$ 146,68
fev/15	1,37%	R$ 97,46
mar/15	0,68%	R$ 48,56

IV ABONO

As empresas concederão, em caráter excepcional, um abono no valor **de R$ 800,00 (oitocentos reais)** a ser pago em duas parcelas iguais, sendo a primeira até **30.07.2015** e a segunda até **30.10.2015**, ou em uma única vez até **30.09.2015**, para os empregados em atividade ou em gozo de férias e/ou licença remunerada em 01 de abril de **2015.**

O pagamento do abono será estendido aos empregados afastados por acidente do trabalho nos últimos doze meses ou em gozo de licença maternidade, auxílio doença, nos termos da cláusula denominada Complementação do Auxílio Doença, Acidente de Trabalho, Doença Profissional e 13º salário, bem como aos empregados abrangidos pela lei 7.238/84 e os dirigentes sindicais afastados e exclusivamente remunerados pela empresa.

Pagamento de Salário - Formas e Prazos

CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

As empresas concederão aos seus empregados um adiantamento salarial (vale) de 40% do salário nominal, na proporção dos dias trabalhados na quinzena correspondente, devendo o pagamento ser efetuado no 15o (décimo quinto) dia que anteceder o dia de pagamento normal.

Os gastos efetuados com sistemas de cooperativas ou equivalentes, autorizados pelos empregados, serão compensados para os efeitos desta cláusula.

A multa será especificamente de 0,5 (meio por cento) do salário normativo em vigor, por dia de atraso, limitado até a data de pagamento, por ocasião do pagamento, por empregado, em caso de descumprimento desta cláusula.

Ficam ressalvadas condições mais favoráveis já existentes nas empresas.

CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE

Quando o pagamento ou o adiantamento (vale) for efetuado mediante cheque ou cartão magnético, sempre da mesma praça do local da prestação de serviço, e/ou depósito bancário, as empresas estabelecerão condições e meios para que o empregado possa sacar os valores respectivos no mesmo dia em que for efetuado o

pagamento ou o adiantamento (vale), sem que seja prejudicado no seu horário de refeição e descanso, não podendo ser compensado o tempo gasto.

CLÁUSULA DÉCIMA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

Fornecimento obrigatório de demonstrativos de pagamentos aos empregados, com a identificação das empresas, discriminando a natureza dos valores e importâncias pagas, os descontos efetuados e o total do mês recolhido à conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), devendo ser fornecido mensalmente aos empregados, especificando-se, também o número de horas extraordinárias trabalhadas e adicionais pagos no respectivo mês.

As empresas que disponibilizam o demonstrativo de pagamento, relativamente ao período de seis meses anteriores, através de sistema eletrônico, comunicado o sindicato dos trabalhadores, estarão desobrigadas do fornecimento dos mesmos.

As empresas efetuarão entrega dos demonstrativos de pagamento ou adiantamento (vale) aos empregados que prestem serviço no horário noturno, na noite imediatamente anterior ao dia normal de pagamento.

Para os empregados que percebam remuneração por hora, serão especificadas as horas normais trabalhadas.

A multa será especificamente de 3% (três por cento) do salário normativo em vigor, por mês de atraso, por empregado, a partir do 16° dia após o dia do pagamento, em caso de descumprimento das obrigações relativas a cláusula de fornecimento de demonstrativo de pagamento.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DATA DE PAGAMENTO

A) O pagamento dos salários deverá ser efetuado até o quinto dia do mês seguinte ao vencido, sob pena de multa equivalente a 3% (três por cento) do salário normativo em vigor, devida por dia de atraso, a contar do dia em que for devido o salário, até o efetivo pagamento, revertida a favor do empregado prejudicado.

B) Incorrerá também na multa prevista acima a empresa que não efetuar o pagamento do 13o. (décimo terceiro) salário nas datas previstas em Lei.

C) Quando o dia do pagamento do salário coincidir com domingos ou feriados, será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

D) Ficam asseguradas eventuais condições mais favoráveis previstas na Lei, nesta convenção ou já praticadas pelas empresas.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONTA SALÁRIO

Fica assegurada no prazo de 90 (noventa) dias, a realização, em conjunto com a entidade sindical de trabalhadores e as empresas, a consulta aos trabalhadores acerca do interesse em manter a conta salário ou conta bancária, que eventualmente é adotada pela empresa.

Isonomia Salarial

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REAJUSTAMENTOS SALARIAIS (DIRIGENTES SINDICAIS, CIPEIROS E EMPREGADOS COM REDUÇÃO LABORAL)

Fica garantido aos dirigentes sindicais, membros da CIPA representantes dos trabalhadores, bem como aos empregados com redução da capacidade laboral os mesmos reajustamentos salariais coletivos espontaneamente concedidos aos demais empregados da mesma empresa.

Descontos Salariais

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas descontarão mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, além dos itens permitidos por Lei, também os referentes a seguro de vida em grupo, empréstimos pessoais, contribuições a associações de funcionários e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados.

Na hipótese do desligamento, de empregado associado, as empresas deverão comunicar tal fato ao sindicato no prazo de 02 dias úteis, após o último dia de trabalho. Quando o aviso prévio for trabalhado o prazo será de 10 dias antes do término do mesmo.

Na hipótese do desligamento, de empregado associado com menos de um ano de trabalho, as empresas deverão verificar os débitos junto ao sindicato e lhe comunicar tal fato.

Quando for descontado ou creditado valor documentalmente comprovado como indevido, a empresa deverá restituir ou descontar o valor referido até 15 dias a contar da comprovação, respeitado os prazos de fechamento das folhas das empresas.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A) As horas extraordinárias prestadas de segunda-feira a sábado serão pagas com acréscimo de 70% sobre o valor da hora normal.

B) Todas as horas extras prestadas durante o descanso semanal remunerado, sábados compensados, ou dias já compensados ou feriado, serão acrescidas de 110%; portanto, o empregado que prestar serviço nesta situação fará jus a:

1) pagamento do descanso semanal remunerado, de acordo com a Lei;
2) horas trabalhadas; e
3) 110%, a título adicional, sobre as horas trabalhadas.

C) Quando houver convocações domiciliares, serão garantidos os mesmos percentuais previstos nesta cláusula, nos respectivos dias, respeitado o pagamento mínimo equivalente a quatro horas extraordinárias, bem como o intervalo legal de 11 (onze) horas ininterruptas entre uma jornada e outra.

D) As horas extras, efetivamente trabalhadas, deverão ser registradas no mesmo cartão de ponto das horas normais.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno previsto na CLT (artigos 73 e seguintes) será de 40% (quarenta por cento), de acréscimo em relação à hora diurna, aplicando-se, também, aos casos de trabalho noturno em turnos de revezamento, excetuando-se as empresas abrangidas pela Lei 5 811/72.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INDENIZAÇÃO ESPECIAL POR IDADE E TEMPO DE SERVIÇO

Na rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sem justa causa, e nos casos de

aposentadoria quando não contemplados pela cláusula denominada "EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA", letra "d", de empregados com mais de 40 (quarenta) anos de idade e, concomitantemente, no mínimo com 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, será paga por esta, a tais empregados, indenização especial de valor correspondente a 30 (trinta) dias de salário nominal do empregado, vigente à época da rescisão, preservando-se o aviso prévio legal, ressalvadas condições mais favoráveis eventualmente já existentes.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Para empregados que recebam parte variável de salários representada por porcentagens relativas a prêmios de produção, adicional noturno, horas extras habituais calculadas na forma da lei e outros adicionais legais, os pagamentos de férias e 13o. salário deverão ser acrescidos da média duodecimal da parte variável, calculada com base nos valores pagos nos últimos 12 meses, atualizados mediante aplicação dos correspondentes reajustamentos salariais da categoria.

Em se tratando de empregado com menos de 1 (um) ano de serviço, a média será calculada proporcionalmente à quantidade de meses trabalhados, considerando-se também, como mês, a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GRUPO DE TRABALHO - PLR

As entidades envolvidas na presente convenção coletiva de trabalho, se comprometem a criar um grupo de trabalho para discutir a redação da cláusula relativa à PLR, incluindo metas mensuráveis e/ou viabilizando programas individuais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2015 a 31/03/2016

Considerando a variação positiva no número de postos de trabalho e o crescimento do faturamento do setor, comparado ao ano anterior, fica estipulado, para o ano de **2015**, a participação dos empregados nos lucros ou resultados das empresas (PLR), nos termos do art. 7o, XI, primeira parte, e do art. 8°, VI, ambosda Constituição Federal, e da Lei 10.101, de 19/12/2000, que dispõem sobre este assunto, conforme abaixo:

A) O valor fixado nessa cláusula não será devido pelas empresas que já a tenham implantado, estejam implantando ou venham a fazê-lo, nos termos da Lei 10.101, de 19/12/2000, seus programas individuais, até 30 de julho do corrente ano, devendo fazer, nestes dois últimos casos, a respectiva comunicação prévia à entidade sindical representativa dos seus empregados, ficando convalidadas, portanto, estas implantações por empresas;

B) O pagamento da PLR corresponderá ao valor de **R$ 1.860,00 (mil, oitocentos e sessenta reais)** para empresas com mais de 100 (cem) empregados **e R$ 1.341,00 (mil, trezentos e quarenta e um reais)** para empresas com até 100 (cem) empregados, a ser pago em 02 (duas) parcelas iguais, sendo a primeira até 31 de julho de **2015**, e a segunda até 06 (seis) meses após ou, alternativamente, a critério da empresa, numa única parcela, até 30 de setembro de **2015**;

C) deverá ser paga a todos os empregados com contrato em vigor entre **01/01/2015 a 31/12/2015;**

D) Para os empregados afastados será paga proporcionalmente aos meses efetivamente trabalhados durante o período, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias, excluídos desta proporcionalidade os afastados por acidente do trabalho;

E) No tocante aos empregados admitidos e demitidos durante o período de **01/01/2015 a 31/12/2015** será

aplicada proporcionalmente, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias, desde que o empregado tenha completado 90 (noventa) ou mais dias de serviço na empresa;

F) Em caso de dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, a PLR será paga proporcionalmente, no ato do pagamento das verbas rescisórias, somente, para os empregados com o tempo de serviço igual ou superior a 90 (noventa) dias durante o ano de **2015**.

G) Eventuais contribuições incidentes sobre o PLR, poderão ser negociadas entre sindicatos profissionais e empresas, quando da formalização de acordo entre as partes.

As empresas localizadas na base de representação do SINDUSFARMA que não tenham fins lucrativos pagarão aos seus empregados a Participação nos Lucros e Resultados, a título de Abono, assegurando os valores líquidos, previstos na letra "b".

Eventuais encargos acrescidos ficarão a cargo do empregador.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE E FERRAMENTAS

As empresas que oferecerem aos trabalhadores serviços de alimentação e transporte, somente procederão ao reajustamento de preços, quando cobrados, na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários, espontâneos ou não.

As empresas fornecerão, sem ônus para os empregados ferramentas e instrumentos de precisão necessários à realização dos trabalhos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CESTA BÁSICA OU VALE-ALIMENTAÇÃO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2015 a 31/03/2016

Será concedido Auxilio Alimentação, com o fornecimento de cesta de alimentos ou vale-alimentação nos seguintes termos:

a) - Para as empresas com até 100 empregados, no valor de R$ 100,00 (cem reais);

b) - Para as empresas com mais de 100 empregados, no valor de R$ 160,00 (cento e sessenta reais).

Parágrafo Primeiro - As empresas poderão efetuar o desconto na seguinte proporção:

c) - Para os empregados que recebem o piso da categoria, o desconto será de R$ 1,00 (um real) do valor facial do benefício, ou seja, sobre os R$ 100,00 (cem reais) ou R$ 160,00 (cento e sessenta reais).

d) - Para os empregados que recebem acima de um piso da categoria até R$ 3.463,62 (três mil, quatrocentos e sessenta e três reais e sessenta e dois centavos), o desconto será de 10% (dez por cento) do valor facial do benefício, ou seja, sobre os R$ 100,00 (cem reais) ou R$ 160,00 (cento e sessenta reais).

e) - Para os empregados que recebem R$ 3.463,63 (três mil, quatrocentos e sessenta e três reais e sessenta e três centavos) até R$ 3.927,70 (três mil, novecentos e vinte e sete reais e setenta centavos), o desconto será de 15% (quinze por cento) do valor facial do benefício, ou seja, sobre os R$ 100,00 (cem reais) ou R$ 160,00 (cento e sessenta reais).

f) - Para os empregados que recebem salários acima de R$ 3.927,70 (três mil, novecentos e vinte e sete reais e setenta centavos), a concessão do benefício será feita por adesão do empregado, assumindo este, o valor integral da cesta ou vale-alimentação, ressalvadas condições mais favoráveis praticadas pelas empresas.

Parágrafo Segundo - As empresas que já concedem cesta de alimentos e ou vale-alimentação, em valores superiores ao desta cláusula, deverão proceder o reajuste do valor praticado com relação ao benefício em 8,5% (oito virgula oito por cento) e onde houver a participação dos empregados será em conformidade com os itens "c", "d", "e" e "f".

Para as empresas que já concedem cesta de alimentos e ou vale-alimentação, não poderão reduzir o valor praticado.

Parágrafo Terceiro - O benefício, ora ajustado, jamais será considerado como *salário in natura* e não integrará a remuneração do empregado para quaisquer efeitos.

Parágrafo Quarto - Recomenda-se que as empresas abrangidas pela presente convenção poderão utilizar-se dos incentivos fiscais previstos no PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador - Ministério do Trabalho e Emprego.

Ficam ressalvadas condições mais favoráveis praticadas pelas empresas.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - VALE-TRANSPORTE

Atendidas as disposições da Lei nº 7.418 de 16/12/85, com redação dada pela Lei nº 7.619 de 30/09/87, as empresas abrangidas pela presente norma coletiva, que concedem, aos seus empregados o vale-transporte nos limites definidos na Lei, poderão, a seu critério, substituir a entrega do referido vale-transporte por antecipação em dinheiro, em folha de pagamento ou em crédito bancário, devendo fazê-lo na mesma data do pagamento mensal, em valores equivalentes ao custo da passagem daquele mês.

As empresas deverão fazê-lo em períodos regulares, de modo que não criem intervalos entre os períodos de utilização.

Na hipótese do empregado ser convocado para trabalhar nos DSR's, domingos, feriados, dias pontes e horas extras, o valor correspondente ao vale transporte necessário ao atendimento ao rescpetivo deslocamento, será ressarcido pelo empregador.

Respeitadas condições mais favoráveis, vedado eventuais despesas pelo empregado.

Auxílio Educação

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MATERIAL ESCOLAR

As empresas promoverão, uma vez por ano, no início do ano letivo venda de material escolar através de convênio com empresas do ramo escolar.

O valor das compras será descontado em folha de pagamento em 06 (seis) parcelas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO POR FILHO EXCEPCIONAL

As empresas reembolsarão, aos seus empregados, mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente a até 90% (noventa por cento) do salário normativo vigente no mês de competência do reembolso, as despesas efetiva e comprovadamente feitas pelos mesmos com educação especializada de seu (s) filho(s) excepcional (is), assim considerado (s) os portadores de limitação psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos e os deficientes mentais, comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa e, na falta deste, por médico do convênio ou do INSS, nesta ordem, de preferência.

No caso de tratamento e/ou cuidados especiais, não cumulativamente com o disposto no item acima e incluindo a cláusula denominada Auxilio Creche, as empresas reembolsarão, aos seus empregados, mensalmente, o valor

correspondente até 50% (cinqüenta por cento) do salário normativo vigente no mês de competência do reembolso das despesas efetuadas comprovadamente pelos mesmos.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

A) As empresas que mantêm convênios de assistência médica, hospitalar ou odontológica permitirão que os empregados, que assim o desejarem, possam declinar expressamente do direito de seu uso para si e seus dependentes.

Caso o empregado queira reingressar nos planos contratados pelas empresas, deverá se submeter, para o gozo do benefício, às condições contratuais constantes dos mesmos planos, salvo no caso de mudança de convênio.

B) Durante a vigência do contrato de trabalho, em caso de afastamento para a Previdência Social por auxílio-doença, doença profissional, bem como nos casos de licença maternidade, as empresas que proporcionem assistência médica, hospitalar ou odontológica aos seus funcionários e seus dependentes, se comprometem a manter o benefício pelo prazo máximo de até 36 (trinta e seis) meses; se o afastamento para a Previdência Social se der em decorrência de acidente de trabalho, o benefício aludido será mantido até a aposentadoria definitiva do funcionário, nas mesmas condições dos demais empregados.

C) Será garantido ao empregado e a seus dependentes previdenciários a utilização do convênio de assistência médica e hospitalar pelo prazo adicional de até 90 (noventa) dias após o término do aviso prévio (trabalhado ou indenizado), desde que o desligamento do empregado se tenha verificado durante o internamento hospitalar ou o tratamento médico do (s) dependente (s), salvo se a dispensa ocorrer por justa causa.

D) Durante o tratamento médico decorrente de acidente do trabalho, a empresa fornecerá, gratuitamente, ao acidentado, medicamento prescrito pelo médico encarregado daquele tratamento, bem como reembolsará as despesas com locomoção em valor equivalente ao vale-transporte diário.

E) Os empregados das empresas que possuam assistência médica ou hospitalar, própria ou contratada, poderão encaminhar ao setor competente da empresa as reclamações atinentes àquele serviço, colaborando para sua eficiência.

Recomenda-se às empresas que não possuam convênio médico, ou que os mesmos não contemplem cobertura para acidente do trabalho, que custeiem os exames médicos complementares, que tenham objetivo de diagnóstico e que possuam nexo causal com o acidente ocorrido, desde que requeridos pelo médico responsável pelo tratamento do trabalhador.

Recomenda-se as empresas adotarem convênio odontológico para seus empregados e dependentes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONVÊNIO COM ÓTICAS

As empresas procurarão viabilizar convênios com óticas para aquisição exclusiva de óculos e lentes de contato de grau, a seus empregados e dependentes, com desconto na folha de pagamento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ACESSO DE MEDICAMENTOS AOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA

Envolve a implementação do programa de acesso apenas para medicamentos de venda sob prescrição médica e mediante apresentação da receita médica.

As empresas subsidiarão aos seus empregados e dependentes previstos no plano de assistência médica:

a) Para os salários de até **R$ 1.996,48 (mil, noventos e noventa e seis reais e quarenta e oito centavos)**, será subsidiado 80% do valor da nota fiscal até o limite mensal de compra, dos medicamentos de venda sob

prescrição médica e mediante apresentação da receita médica, ficando os 20% restantes a serem descontados do empregado, na folha de pagamento;

b) Para os salários de **R$ 1.996,49 (mil, noventos e noventa e seis reais e quarenta e nove centavos)**, até **R$ 3.221,80 (três mil, duzentos e vinte e um reais e oitenta centavos)**, será subsidiado 50% do valor da nota fiscal até o limite mensal de compra dos medicamentos de venda sob prescrição médica e mediante apresentação da receita médica, ficando os 50% restantes a serem descontados do empregado, na folha de pagamento;

c) Para os salários acima de R$ 3.221,80 (três mil, duzentos e vinte e um reais e oitenta centavos), será subsidiado 30% do valor da nota fiscal até o limite mensal de compra dos medicamentos de venda sob prescrição médica e mediante apresentação da receita médica, ficando os 70% restantes a serem descontados do empregado, na folha de pagamento;

Quando utilizado o sistema PBM - Pharmacy Benefit Manegement, para aquisição de medicamentos, os subsídios constantes nas letras "a, b e c", incidirão sobre o efetivo valor comercializado.

Limite Mensal para compra de medicamentos está fixado em até 30% do salário nominal + adicionais fixos, para as faixas mencionadas nos itens: a, b e c, acima.

Para salários acima de R$ 6.201,62 (seis mil, duzentos e um reais e sessenta e dois centavos, o limite do subsídio será o valor fixo de R$ 1.860,48 (mil, oitocentos e sessenta reais e quarenta e oito centavos).

Não faz parte deste acordo todo e qualquer medicamento inclusive os de alta complexidade de programas do Ministério da Saúde ou daqueles patrocinados pelas secretarias Estaduais/Municipais.

Nos casos de afastamentos por doença profissional e acidente do trabalho os medicamentos utilizados no tratamento serão reembolsados integralmente, mediante apresentação da receita médica.

O subsídio não terá natureza salarial, bem como, não implicará na incidência de tributos e encargos trabalhistas, incluindo-se dentre eles, o FGTS, INSS e IRF;

Os medicamentos de venda sob prescrição médica da linha de produção da própria empresa serão fornecidos gratuitamente a seus empregados e dependentes previstos no Plano de Assistência Médica, para uso próprio, mediante apresentação de receita médica, excetuados aqueles sujeitos a controle previsto na legislação.

Quando a empresa por motivo de ordem legal e regulamentar estiver impedida de fornecer medicamentos de sua fabricação, diretamente aos seus empregados e dependentes legais, fará o reembolso integral dos mesmos.

Para as empresas que não tenham Plano de Assistência Médica, esta convenção abrangerá apenas os dependentes legais.

Em caso de dúvidas, o assunto será remetido para a Comissão de Conciliação das Divergências.

Ficam garantidas as condições mais favoráveis e benéficas praticadas pelas empresas.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA TRABALHO

A) Na ocorrência de morte ou invalidez por motivo de doença atestada pelo INSS, a empresa pagará aos dependentes no primeiro caso e ao próprio empregado na segunda hipótese, uma indenização equivalente ao seu salário nominal. No caso de invalidez, esta indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual.

B) As empresas que mantém plano de Seguro de Vida em Grupo ou Planos de Benefícios Complementares ou Assemelhados a Previdência Social, estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula a empresa cobrirá a diferença.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AUXÍLIO-FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará ao beneficiário legal, na forma da legislação previdenciária, numa única vez, a título de auxílio-funeral, contra apresentação do atestado de óbito, o valor correspondente a 05 (cinco) salários normativos em vigor na data de pagamento do benefício.

Auxílio Creche

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO-CRECHE

Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pelas empresas, através de convênios-creche, as partes signatárias da presente convenção, analisada a Portaria MTb-3.296, de 03.09.86, estabelecem as seguintes condições que deverão ser adotadas pelas empresas, com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação:

a) Para amamentar o próprio filho (a), até que esse complete 06 (seis) meses de idade, a mãe terá direito durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) intervalos de uma hora, podendo optar por um único período de duas horas, a critério da trabalhadora, sem nenhum prejuízo.

A critério da empregada e desde que solicitado previamente, com o devido acompanhamento da entidade sindical profissional, as empresas tendo como base os dois intervalos de 01 (uma) hora cada por 6 (seis) meses previsto no item "a" supra, concederão licença remunerada em dias equivalente a soma das duas horas diárias multiplicada por 06 (seis) meses de idade do filho.

Todas as empresas manterão local apropriado para guarda e vigilância dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação, ou concederão, alternativamente, às mesmas e por opção destas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim;

Na existência de convênio-creche, ficará a critério da (o) empregada (o) mediante apresentação da Certidão de Nascimento optar pelo convênio ou reembolso.

b) o valor do reembolso mensal corresponderá às despesas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho (a) registrado (a) ou legalmente adotado (a) até o limite máximo de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo de efetivação vigente no mês de competência do reembolso, quando a guarda for confiada a entidade credenciada ou a pessoa física, ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existentes nas empresas. Para os casos em que a guarda, vigilância, assistência ou cuidado for confiado a pessoa física, deverá constar do recibo o nome e endereço completo, número do CPF e RG.

A solicitação do reembolso deverá ocorrer até o 15º (décimo quinto) dia após o efetivo pagamento.

c) dado seu caráter substitutivo do preceito legal, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor reembolsado não integrará a remuneração para quaisquer efeitos;

d) o reembolso beneficiará somente aquelas empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa, bem como, as empregadas que forem afastadas a partir da vigência desta convenção, por auxílio doença ou acidente de trabalho, e as empregadas que prestam serviços em horário não compatível com o horário de funcionamento da respetiva creche própria ou conveniada.

e) o reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará no dia 31 de dezembro do ano em que o benefício completar 30 (trinta) meses de vigência ou antes deste prazo na ocorrência de cessação do contrato de trabalho;

f) em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho, individualmente;

g) na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal;

h) a presente cláusula aplica-se também ao pai a quem tenha sido atribuída a guarda legal e exclusiva dos filhos.

Ficam desobrigadas do reembolso as empresas que já mantenham ou venham a manter, em efetivo funcionamento, local próprio para guarda ou creche, bem como aquelas que já adotem ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

Os benefícios relativos a esta cláusula poderão ser estendidos, a pedido dos interessados, aos empregados viúvos, divorciados ou separados judicialmente, que legalmente detenham a guarda exclusiva dos filhos.

Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PREENCHIMENTO DE VAGAS

1) Nos casos de abertura de processo seletivo, dar-se-á preferência ao recrutamento interno com extensão do direito a todo empregado, sem distinção de cargo ou área de atuação.

2) Nos processos internos de avaliação de desempenho e promoção, serão considerados como de efetivo exercício, os afastamentos decorrentes de acidente, doença, licença a gestante e doença profissional.

3) As empresas se comprometem a assegurar igualdade de condições e oportunidades entre homens e mulheres, para acesso ao trabalho, sem discriminação de qualquer espécie.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TESTE ADMISSIONAL

A realização de testes para fins de admissão, não poderá ultrapassar a 01 dia, excetuando-se funções técnicas.

As empresas fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que coincidentes com os horários de refeições.

Fica vedada a realização de testes de gravidez pré-admissional ou qualquer outro tipo de investigação comprobatória de esterilização da mulher, nos termos do Inciso IV do Artigo 373- A da CLT com as alterações aprovadas pela Lei 9.799/99.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O prazo máximo do contrato de experiência será de 90 (noventa) dias.

O ex-empregado, readmitido para a mesma função que exercia ao tempo do seu desligamento, será dispensado do período de experiência.
Na contratação com vínculo empregatício de trabalhador que tenha prestado serviço como temporário (Lei nº 6.019/79), será dispensado do contrato de experiência.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas abrangidas por esta convenção não exigirão carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção. O referido documento será fornecido apenas no caso do ex-empregado dele necessitar para ingresso em empresas não abrangidas pela presente convenção.

Quando solicitado e desde que conste de seus registros, a empresa informará os cursos concluídos pelo empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PROMOÇÃO E PROCESSOS SELETIVOS

A) Toda promoção será acompanhada de um aumento salarial efetivo, registrado em CTPS, concomitante e correspondente à nova função ou cargo.

B) Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma um aumento salarial mínimo de 5,0% (cinco por cento).

C) Nos casos de abertura de processos seletivos, a empresa dará preferência ao recrutamento interno, com extensão do direito a todos os empregados, sem distinção de cargo ou área de atuação, respeitado o perfil dos cargos e dos candidatos.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CRITÉRIOS DE DISPENSA COLETIVA

A) Na ocorrência de dispensa coletiva, as empresas observarão os seguintes critérios preferenciais:
a.1 - inicialmente, demitindo só os trabalhadores que, consultados previamente, prefiram a dispensa;
a.2 - em segundo lugar, os empregados que já estejam recebendo os benefícios da aposentadoria definitiva, pela Previdência Social ou por alguma forma de Previdência Privada;
a.3 - seguir-se-ão os empregados com menor tempo de casa e, dentre estes, os solteiros, os de menor faixa etária e os de menores encargos familiares.

B) Superadas as razões determinantes da dispensa coletiva, as empresas darão preferência à readmissão daqueles que foram atingidos pela dispensa.

C) Nos casos de encerramento de atividade, o sindicato profissional deverá ser comunicado previamente.

D) Ficam ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes ou que venham a existir em decorrência de Lei.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

A) A liquidação e a homologação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo legal do artigo 477 da CLT.

B) O saldo de salário do período trabalhado antes do aviso prévio e do período do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais funcionários, se a homologação da rescisão não se der antes deste fato.

C) O não cumprimento dos prazos acima citados, acarretará multa diária correspondente a 1% (um por cento) do salário normativo em vigor na data de pagamento, revertida a favor do trabalhador, ressalvados os casos em que a empresa comprove a impossibilidade de acerto de contas, por problemas de homologação ou de não comparecimento do empregado.

D) As empresas fornecerão, se necessário, comprovante de que a empresa esteja enquadrada no Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte - "SIMPLES, com cópia para o sindicato.

E) As empresas, obrigadas por lei, entregarão o perfil profissiográfico previdenciário, o DSS 8.030 e a relação salarial de contribuições ao INSS dos últimos 60 meses, por ocasião da rescisão contratual.

F) Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis previstas em lei.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - INDENIZAÇÃO DE SEGURO - DESEMPREGO

Na hipótese de a empresa alegar rescisão por prática de falta grave e, transitada em julgado a ação judicial, nesta ficar anulada a justa causa, será assegurada ao empregado a indenização não determinada na sentença, correspondente ao seguro desemprego que deixou de receber durante o período de 6 (seis) meses após a rescisão contratual e desde que preenchidos os demais requisitos da legislação que dispõe sobre o mesmo seguro.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CARTA-AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO

O empregado dispensado ou suspenso por motivo disciplinar, deverá ser avisado do fato, por escrito, até o primeiro dia útil seguinte, com as razões determinantes de sua dispensa ou suspensão.

Para efeito desta cláusula, entende-se por dia útil aquele em que houver expediente na administração da empresa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO

As empresas se obrigam a apresentar o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) no ato da homologação do empregado, ou por ocasião do pagamento da rescisão contratual quando não houver homologação e por solicitação a qualquer momento do empregado.

Aviso Prévio

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO

A) O aviso prévio será comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não.

B) A redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada, atendendo à conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso, sem prejuízo do disposto no parágrafo único do citado artigo.

C) Caso o empregado seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, o mesmo lhe será indenizado.

D) O aviso prévio de que trata a lei nº 12.506/11 quando do pedido de demissão será aplicado conforme determina o art. 487, parágrafo 2º da CLT, limitado aviso a 30 dias.

E) No aviso prévio de até 90 (noventa) dias, serão trabalhados, se for o caso, no máximo 30 (trinta) dias, sendo o restante do período indenizado, respeitada a redução diária de duas horas ou sete dias corridos à critério do empregado.

F) Para fins de aplicação do trintídio da lei nº 7.238/84, não se projetam os efeitos do aviso prévio proporcional regulamentado pela lei nº 12.506/2011, limitando-se a projeção a 30 (trinta) dias.

G) Ao empregado que, no curso do aviso prévio trabalhado, decorrente de dispensa ou pedido de demissão, solicitar, por escrito, ao empregador, o seu imediato desligamento, fica-lhe assegurado este direito, bem como a anotação da respectiva data de saída na CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada, em relação a esta parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, além de pagar as verbas rescisórias dentro do prazo de 10 (dez) dias, a contar da liberação do empregado, sem prejuízo do prazo legal de 30 dias do aviso prévio e das duas horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado.

H) No aviso prévio indenizado, sempre que solicitado pelo empregado, a baixa na CTPS será efetuada no prazo de 05 (cinco) dias da comunicação da dispensa.

L) A empresa deverá comunicar ao empregado a data, o horário e o local de sua homologação até 03 (três) dias antes da mesma.

Estágio/Aprendizagem

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ESTAGIÁRIOS

Às empresas considerarão o aspecto legal no sentido de admitir estágios que sejam compatíveis com a formação do estagiário.

Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PROCESSO DE AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO

As empresas que adotarem processo de automação e informatização, implantando novas técnicas de produção mediante introdução de sistemas automáticos e máquinas, promoverão, quando necessário e a seu critério, treinamento para os empregados designados para esses novos métodos de trabalho, inclusive sobre saúde e segurança do trabalho, adquirirem melhor qualificação.

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MUDANÇA DE MUNICÍPIO

No caso de mudança de estabelecimento empresarial de município ou para distância superior a 30 Km, as empresas analisarão a situação de cada empregado que não a possa acompanhar, por residir em local cuja distância seja superior a 30 Km do novo estabelecimento.

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade ou estado civil.

Trabalho de igual valor, para os fins desta cláusula, será o que for feito entre pessoas com a mesma qualificação profissional, cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos na mesma função.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

Garantia de emprego ou salário ao empregado em idade de prestação de Serviço Militar, desde o seu alistamento e até a incorporação e nos 90 dias após a baixa ou desligamento da unidade em que serviu, exceto nos casos de contrato por tempo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e rescisão por acordo; nos dois últimos casos, as rescisões se farão com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores, ou, na inexistência deste, da Federação Profissional, sob pena de nulidade.

O disposto nesta cláusula aplica-se, também, aos empregados incorporados ao Tiro de Guerra.

Havendo coincidência entre o horário de trabalho e o horário de prestação do Tiro de Guerra, o empregado não sofrerá prejuízo em sua remuneração, desde que apresente, a cada ausência, comprovante da unidade em que serve.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

A) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, de qualquer tipo, e que contarem no mínimo com 08 (oito) anos de serviço na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou indenização do salário nominal, durante o período que faltar para aposentarem-se.

B) Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa e a quem concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 24 (vinte e quatro) meses para a aposentadoria, de qualquer tipo, em seus prazos mínimos, a empresa pagará diretamente ao INSS as contribuições devidas nesse período, comprovada, que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 24 (vinte e quatro) meses, entregando cópia do comprovante do recolhimento ao interessado.

C) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição da aposentadoria integral por tempo de serviço, e que contarem no mínimo com 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, a empresa recolherá ao INSS as contribuições devidas nesse período, com base no último salário, enquanto não conseguir outro emprego. O empregado deverá retirar o comprovante do recolhimento ao INSS, junto à empresa.

D) A concessão dos benefícios das letras "a", "b" e "c" dependerá da prévia comprovação, pelo empregado, do preenchimento dos requisitos ali indicados, mediante apresentação, à empresa, da documentação legal respectiva, não sendo cumulativas as letras acimas.

O empregado beneficiado por esta cláusula terá até **90 (noventa)** dias para comprovação legal do tempo de serviço a partir da data da notificação da dispensa.

E) Aos empregados com 10 (dez) ou mais anos de serviços dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente no ato da aposentadoria pela Previdência Social, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal.

F) Aos empregados que vierem a se aposentar e permanecerem trabalhando na mesma empresa, fica garantido o pagamento da multa de 40% (quarenta por cento) sobre o FGTS desde o inicio do contrato de trabalho até o seu desligamento definitivo da empresa, não sendo a aposentadoria a causa de rescisão contratual.

Esta cláusula não se aplica às empresas que possuam planos mais favoráveis.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

A empresa obriga-se a registrar na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) o cargo que o empregado estiver exercendo efetivamente, inclusive anotando o nº do CBO e as devidas alterações, inclusive de salário, bem como os prêmios de qualquer natureza (desde que pagos habitualmente ou quando contratados no início ou durante a vigência do contrato de trabalho) excluídos os casos de substituição previstos na presente convenção.

A empresa deverá anotar no espaço destinado ao contrato de trabalho a data final projetada do aviso prévio

indenizado e, nas anotações gerais o último dia efetivamente trabalhado.

As anotações poderão ser feitas mediante uso de carimbos ou etiqueta gomada, bem como de qualquer outro meio mecanico ou eletrônico de impressão.

O empregador anotará na CTPS do trabalhador o desconto relativo a contribuição sindical profissional, indicando o sindicato destinatário da contribuição, não sendo permitido escrever somente "sindicato de classe". A falta de cumprimento da exigência no entanto não impedirá o ato homologatório.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher o Atestado de Afastamento e Salário (AAS), quando solicitado pelo empregado nos seguintes prazos:

a) máximo de 03 dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de obtenção de benefícios por auxílio-doença;

b) máximo de 08 dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de aposentadoria; e

c) para fins de instrução do processo de aposentadoria especial, a empresa observará após o pedido do empregado, para a entrega do formulário específico, exigido pelo INSS, os seguintes prazos:

1) 30 dias, em se tratando de empregados; e

2) 30 dias, em se tratando de empregados desligados há menos de 05 anos; 45 dias nos demais casos; e no ato da homologação, quando do encerramento da atividade da empresa, ressalvado o previsto em legislação específica.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - RECOMENDAÇÕES

1) As empresas promoverão ações que facilitem a igualdade de condições em GÊNERO, RAÇA E ETNIA, eliminando condutas discriminatórias no ambiente de trabalho.

2) Às empresas se comprometem a desenvolver uma campanha contra o Assédio Sexual e Moral e a tomar providencias imediatas e cabíveis sempre que comprovados problemas relacionados à violência e/ou Assédio Moral e Sexual.

3) Recomenda-se que o dia da festa de confraternização de final de ano com os empregados, não haja prejuízos dos salários e demais direitos.

4) Recomenda-se que as empresas incentivem a participação voluntária dos seus empregados em ações de responsabilidade social.

5) Recomenda-se que aos empregados em situação especial, para cujo intervalo de refeição tenham que se submeter ao processo de assepsia, não haja prejuízo desse horário para descanso e refeição.

6) As partes signatárias da presente convenção recomendam que empresas e sindicatos profissionais e patronais busquem entendimentos para estabelecer formas e procedimentos quanto à compensação anual de jornada de trabalho, nos termos da legislação vigente.

7) O SINDUSFARMA, a FEQUIMFAR e os sindicatos dos trabalhadores promoverão iniciativas conjuntas para informação dos representados sobre novas tecnologias, entre elas a nanotecnologia, inclusive sobre os eventuais riscos à saúde dos trabalhadores e as medidas de proteção.

8) ROTA DE FUGA: Os planos de abandono - Rota de Fuga - deverão conter previsão de medidas especiais para garantir o devido atendimento das pessoas com deficiência nas situações de emergências.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - UNIÃO ESTÁVEL DE PESSOAS DO MESMO SEXO

Os benefícios previsto na presente convenção, concedidos aos dependentes legais do(a) empregado(a), será extensivo ao(a) parceiro(a) em se tratando de união estável de pessoas do mesmo sexo, salvo impossibilidade comprovada tendo em vista as atuais condições negociadas com fornecedores.

A comprovação da união estável de pessoas do mesmo sexo e dependência será feita na forma estabelecida pelo respectivo fornecedor.

Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada semanal de trabalho será no máximo de 40 horas considerando-se as horas efetivamente trabalhadas com o correspondente divisor no máximo de 200 horas mensais.

A semana de trabalho compreende-se a uma jornada de trabalho praticada de segunda a sábado, podendo as empresas, através de acordo coletivo com as entidades sindicais de trabalhadores, compensar o sábado.

As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho (Portaria 373, 25.02.2011, do MTE).

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÕES DE DIAS OU HORAS

A) As empresas poderão estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos, feriados, fins de semana e carnaval, de sorte a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado, incluído o próprio feriado, mediante entendimento direto com a maioria dos empregados dos setores envolvidos, com respectiva comunicação ao sindicato de trabalhadores, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias que antecede a realização da ponte;

B) Na ocorrência de feriado no sábado já compensado durante a semana anterior, a empresa poderá, alternativamente, reduzir a jornada de trabalho ao horário normal ou pagar o excedente como hora extra, nos termos da presente convenção. Ocorrendo feriado de segunda a sexta-feira, não haverá desconto das horas que deixarem de ser compensadas.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

O desconto do descanso semanal remunerado, em caso de faltas, será procedido de forma proporcional, correspondente a 1/5 ou 1/6 do respectivo valor do DSR, por falta ao trabalho.

Descanso Semanal

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - INCIDÊNCIA NOS DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS (DSR`S)

Para os empregados que recebam parte variável dos salários, constituída por prêmios de produção habituais, horas extras, bem como por outros adicionais legais, respeitados os critérios da Lei, da jurisprudência enunciada e/ou das disposições contidas na presente convenção, tal parte variável incidirá nos DSRs e feriados.

Controle da Jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - MARCAÇÃO DE PONTO - INTERVALO PARA REFEIÇÃO

Havendo possibilidades técnicas e físicas, poderão as empresas dispensar o registro de ponto no início e término do intervalo para refeição, garantindo o cumprimento do intervalo legal, devendo o fato ser comunicado ao sindicato da categoria.

Para as empresas que já praticam o disposto acima, fica estabelecido o prazo de 30 (trinta) dias, a partir da assinatura da presente convenção, para comunicar a respectiva entidade sindical de trabalhadores.

No caso do trabalhador/a precisar de roupas especiais (esterilização) no exercício de suas funções, fica garantido o cumprimento do intervalo legal para refeição, quando necessitar de trocar a vestimenta para se ausentar do local de trabalho.

Faltas

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FALTAS E HORAS ABONADAS

O (a) empregado (a) poderá deixar de comparecer ao serviço por ano de trabalho, sem prejuízo do salário nos seguintes casos:

a) até 03 (três) dias úteis, em caso do falecimento de cônjuge, companheiro ou companheir , ascendente, descendente, irmã ou irmãos;

b) até 03 (três) dias úteis, não incluídos o dia do evento, para casamento;

c) até 03 (três) dias úteis, incluído o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra;

d) até 02 (dois) dias para internação, e 01 (um) dia, para alta médica de filho(a) de até 18 (dezoito) anos, esposa(o) ou companheira(o), desde que coincidente com o horário de trabalho;

e) um dia útil, para recebimento de abono ou cota referente ao PIS/PASEP, desde que o pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou pelo posto bancário localizado nas dependências da empresa;

f) um dia útil, para alistamento militar;

g) um dia útil, quando de exames médicos exigidos pelo Exército ou Tiro de Guerra;

h) as empresas que não possuam posto bancário nas suas dependências, abonarão as horas necessárias, mediante comprovação posterior, até o máximo de 1/2 (meio) período, para o empregado receber o Imposto de Renda, desde que coincidentes com o horário de trabalho;

i) por cinco dias corridos, quando do nascimento ou adoção de filho(a), dentro das duas primeiras semanas do nascimento ou adoção;

j) até 38 (trinta e oito) horas, consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho(a) menor de 16 (dezesseis) anos ao médico, excetuando-se este limite de idade nos casos de filho(a) excepcional e para exames complexos que necessitem de acompanhamento, desde que pré-agendado.

k) no dia em que houver doação de sangue pelo empregado, até o limite de 04 (quatro) doações por ano;

l) a empresa se obriga a não descontar o dia e o repouso remunerado e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência ao serviço, motivada pela necessidade da obtenção da CTPS e da Cédula de Identidade, mediante comprovação em até 72 (setenta e duas) horas;

m) os exames médicos periódicos ou os exigidos por lei, não poderão ser realizados nos períodos de gozo de férias, folgas e/ou no repouso semanal remunerado.

n) as faltas ocorridas por motivo de doença devidamente comprovadas com declaração ou atestado médico não poderão ser computadas para efeito do fornecimento de benefícios, quando estiver condicionado a freqüência do trabalho, exceto nos casos de afastamento previdenciário.

o) Até 16 (dezesseis) horas por ano, para acompanhar cônjuge, companheiro(a) ou filho em exames clínicos, desde que coincida com o horário de trabalho e cuja prescrição médica exija acompanhante.

Para os efeitos desta cláusula considera-se "ano", o período compreendido entre 01.04.2015 à 31.03.2016 e 01.04.2016 à 31.03.2017.

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TURNOS

Nas negociações coletivas relativas a turnos ininterruptos de revezamento, será obrigatória a participação da entidade sindical dos trabalhadores (art. 7º, XIV, parte final, e 8º, VI da Constituição Federal/88).

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - EMPREGADOS ESTUDANTES

A) Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada a empresa, por escrito, dentro de 30 (trinta) dias a partir do início da vigência desta convenção ou matrícula;

B) Havendo conflito de horários, serão abonadas as faltas dos empregados estudantes, para prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, inclusive o ENEM desde que feitas às comunicações à empresa, por escrito, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e posterior comprovação.

C) A empresa poderá fornecer lanches/refeições aos seus empregados estudantes, desde que tenha estrutura para esse fim, quando este sair direto da escola para o trabalho ou do trabalho para a escola. A empresa que optar por fornecer o lanche deverá fazê-lo para todos os estudantes elegíveis nos termos deste ítem.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS

A) O início das férias, coletivas ou individuais, integrais ou não, não poderá coincidir com DSR (Descanso Semanal Remunerado), feriados ou dias já compensados, bem como sábados, quando este dia não for considerado útil.

B) Quando os dias compensados recaírem no período de gozo das férias, estas deverão ser prorrogadas pelo mesmo número de dias já compensados.

C) A concessão das férias será comunicada por escrito, ao empregado, com antecedência de 30 dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação.

D) O empregado que retornar do período de férias e for dispensado sem justa causa, antes de decorridos 20 dias, fará jus a uma indenização especial de valor equivalente a 01 (um) salário nominal;

E) Os empregados que não optarem pela antecipação de 50% (cinqüenta por cento) do 13o salário, de acordo com a legislação vigente, poderão fazê-lo na ocasião da comunicação prevista no item C.

F) Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, objetivando evitar dispensa de empregados, as empresas poderão conceder férias coletivas, inclusive com o pagamento do respectivo abono pecuniário, mediante entendimento direto com os seus empregados com antecedência de 15 dias desde que as referidas férias atinjam, ao menos, uma seção completa. O Sindicato dos Trabalhadores receberá por escrito o comunicado de férias coletivas.

Quando as férias coletivas ultrapassarem 20 dias, o empregado poderá optar pelo abono pecuniário legal, até o limite do seu direito de férias.

G) Quando as férias abrangerem os dias 25/12 e 01/01 serão estes excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares, sendo acrescidos 01 ou 02 dias de descanso, conforme o caso, ao final do período de férias.

H) Será garantido ao empregado com menos de 1(um) ano de trabalho na empresa, que solicite demissão, o recebimento proporcional da correspondente remuneração das férias.

I) Não poderão ser descontados do período aquisitivo das férias os afastamentos por acidente de trabalho ou doença profissional no primeiro ano do afastamento do empregado, a partir da vigência dessa convenção.

J) O empregado poderá solicitar, através de requerimento expresso, o fracionamento de suas férias em período não superior a dois, visando seu bem estar e uma melhor qualidade de vida, os qual será concedido após a devida concordância por parte da empresa.

k) O empregador poderá aceitar requerimento de abono pecuniário apresentado até 60 dias antes do período de início das férias ou conforme legislação vigente.

Licença Maternidade

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - GESTANTES

Garantia de emprego ou salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez e até 5 (cinco) meses após o parto, nos termos da letra "b" do item II do artigo décimo das Disposições Transitórias da Constituição Federal,ou até 90 dias após o término do afastamento legal, prevalecendo, destas duas alternativas, a que for mais favorável , sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado , dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do sindicato dos Trabalhadores ou respectiva Federação para os trabalhadores inorganizados, sob pena de nulidade.

Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de sessenta dias, a partir da notificação da dispensa. Em se tratando de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 120 (cento e vinte) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico fornecido por órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde.

As empresas proporcionarão às suas empregadas gestantes condições de trabalho compatíveis com seu estado, sob a orientação do serviço médico próprio ou contratado e, na falta destes, por médico do INSS.

Recomenda-se que tão logo a empregada tenha conhecimento da sua gravidez, informe de imediato a empresa.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - MATERNIDADE DE 180 DIAS

As empresas com mais de 150 (cento e cinquenta) empregados prorrogarão por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade às suas empregadas, totalizando o máximo de 180 (cento e oitenta) dias, mediante adesão ao "Programa Empresa Cidadã", instituído pela Lei nº 11.770, de 09.09.2008.

Abaixo, o cronograma de implementação desta cláusula de acordo com o número de empregados da empresa, a partir de 01 janeiro de 2016:

Para empresas com mais de 100 empregados a prorrogação será aplicável a partir de 01 de janeiro de 2016;

A partir de 01 de abril de 2017, a prorrogação será aplicável para todas as empresas.

Caberá a empregada comunicar por escrito a empresa caso não queira aderir a prorrogação da licença maternidade prevista nesta Cláusula, oportunidade que a empresa comunicará ao sindicato profissional a decisão formulada.

Enquadra-se nas mesmas condições desta cláusula a empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

Para as empresas com mais de 150 (cento e cinquenta) empregados, fica estabelecido o prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da vigência da presente Convenção, para que estas efetivem a implementação da prorrogação da licença-maternidade.

Se neste prazo a implementação não tiver sido finalizada por questões burocráticas, desde que protocolado o requerimento dentro do prazo acima, prorroga-se por mais 60 (sessenta) dias, devendo a empresa, comunicar a entidade sindical respectiva.

No período de prorrogação da licença-maternidade em referência, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada, salvo nos casos de contrato de trabalho simultâneo firmado previamente e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar, sob pena do cancelamento da prorrogação.

Durante o período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada terá direito à sua remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo regime geral de previdência social.

As empresas se comprometem a dar publicidade interna sobre esta cláusula.

A estabilidade da empregada gestante continua sendo regulada pela cláusula denominada "GESTANTES".

O benefício da prorrogação em referência, previsto na Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, fica condicionado à vigência desta lei, podendo ser cancelado caso a sua previsão seja revogada por ato do Poder Público.

Licença Adoção

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA MATERNIDADE PARA A EMPREGADA OU EMPREGADO ADOTANTE, GUARDIÃ OU GUARDIÃO

Na ocorrência de licença maternidade para as empregadas que adotarem judicialmente crianças, as empresas deverão observar os critérios estabelecidos na Lei 12.873 de 24/10/2013, que prevê:

a) À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 da CLT.

b) A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

c) A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.

d) Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

e) Aplica-se, no que couber, o disposto nesta cláusula, ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção, conforme o previsto na Lei 12.873, de 24/10/2013.

f) Caso haja o cancelamento judicial da adoção, a licença ficará automaticamente cancelada.

Licença Aborto

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ABORTO LEGAL

Nos casos de aborto legal a empregada terá licença remunerada de 15 (quinze) dias e garantia de emprego ou salário de 60 (sessenta) dias, a partir da ocorrência do aborto, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. As rescisões serão feitas com a assistência do sindicato dos trabalhadores, sob pena de nulidade.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - EPI, UNIFORMES E ABSORVENTES HIGIÊNICOS

A) Quando indispensável à prestação de serviços ou quando exigido pela empresa, esta fornecerá aos seus empregados, gratuitamente EPI (Equipamento de Proteção Individual) adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, inclusive óculos de segurança com grau conforme receita médica, devendo os mesmos empregados utilizá-lo, observados, pela empresa e pelos empregados, respectivamente, os itens 6.2 e 6.3 da Norma Regulamentadora (NR 06), aprovada pela Portaria-MTb-3.214/78.

Quando a empresa ou função, na atividade produtiva fabril ou na atividade principal, exigir que seus empregados usem uniformes, inclusive calçados especiais, para a prestação de serviços, a empresa deverá fornecê-los gratuitamente.

B) Antes do efetivo exercício das atribuições do empregado, a empresa procederá ao seu treinamento com Equipamentos de Proteção Individual (EPI), necessário ao exercício de suas atribuições, bem como lhe dará conhecimento dos programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa;

C) As empresas que se utilizam de mão-de-obra feminina, deverão manter, nas enfermarias ou caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais;

D) Caso o empregado considere o EPI desconfortável, este fato deverá ser comunicado à CIPA, para as providências necessárias;

E) Antes da realização de qualquer tarefa ou operação sujeita a riscos profissionais e que implique em utilização de EPI ou EPC (Equipamento de Proteção Coletiva), o empregado receberá instrução específica quanto aos métodos de trabalho seguros, a natureza e efeitos dos riscos profissionais inerentes à atividade a desempenhar, bem como quanto ao uso correto da proteção e demais meios de prevenção imprescindíveis à manutenção da incolumidade física dos empregados, nos termos da Norma Regulamentadora nº 26 (NR-26), aprovada pela Portaria MTb 3.214/78, inclusive os itens 26.6.5 e 26.6.6.

Recomenda-se que as empresas não façam o reaproveitamento de EPI´s descartáveis, bem como cumpram a legisção vigente quanto a higienização dos EPI´s e uniformes.

CIPA - composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

As eleições para a CIPA serão precedidas de convocação escrita por parte da empresa, com antecedência de 60 dias da data do pleito, fixando data, local e horário para sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais. As inscrições dos candidatos far-se-ão dos 20º ao 6º dia antecedentes a data do pleito, mediante protocolo.

Deverá ser enviado para o respectivo sindicato profissional cópia do edital de convocação das eleições, mediante protocolo, no prazo de 5 dias após a convocação.

Na cédula eleitoral constarão o nome e o setor do trabalhador inscrito, bem como o seu apelido, desde que indicado pelo próprio trabalhador.
No prazo de 05 (cinco) dias úteis após a realização das eleições, será o Sindicato dos Trabalhadores comunicado do resultado, indicando-se a data de posse, e os nomes dos eleitos, especificando-se os efetivos e os suplentes, por escrito.

A comunicação ao Sindicato de Trabalhadores poderá ser efetivamente realizada através de correspondência eletrônica e no prazo de 05 (cinco) dias, via correio ou protocolo na sede da entidade sindical.

Antes da posse os novos membros da CIPA eleita deverão freqüentar o curso de formação de cipeiros às expensas da empresa.

Para preparar a reunião mensal da CIPA, os membros efetivos dos representantes dos empregados terão livres as duas horas que precedem a mencionada reunião, em local que para tal fim deverá ser providenciado pela empresa, quando já deverão ter recebido cópia da ata da reunião anterior.

Quando membro da CIPA for convocado para a reunião fora da sua jornada normal de trabalho, ao mesmo serão pagas as horas efetivamente prestadas, nos mesmos percentuais previstos na presente convenção para horas extraordinárias.

Deverá ser enviado ao sindicato cópia do calendário das reuniões ordinárias e cópia das atas das reuniões extraordinárias, quando as mesmas envolverem caso de óbito de empregado, podendo serem as mesmas também efetivamente entregues através de correspondência eletrônica, e prazo de 05 (cinco) dias via correio ou protocolo na sede da entidade sindical.

O não cumprimento de qualquer obrigação referente ao processo eleitoral prevista nessa cláusula, tornará nulo o processo eleitoral e a respectiva eleição, devendo ser convocadas novas eleições no prazo de 30 dias com a participação do sindicato profissional.

Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o artigo 7º, I, da Constituição Federal, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa de empregados eleitos titulares para as CIPAs, e respectivos suplentes, limitados este ao número previsto no quadro nº 1 da NR-05, desde o registro de sua candidatura até 01 ano após o final do seu mandato (artigo 10, II "a" das Disposições Transitórias, da Lei Maior).

Recomenda-se que as empresas abrangidas pela presente convenção desenvolvam e ampliem os temas debatidos nas SIPATs, enfatizando aqueles relacionados com "DST", "HIV/AIDS", "Meio-Ambiente" e "Ergonomia".

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO POR PERIGO DIRETO OU IMINENTE

Quando o trabalhador, no exercício de sua função, entender que sua vida ou integridade física se encontra em perigo direto ou iminente, pela falta de medidas adequadas de proteção no posto de trabalho, poderá suspender a realização da respectiva operação (o próprio trabalho), comunicando imediatamente tal fato ao seu superior e ao setor de segurança, higiene e medicina do trabalho da empresa, cabendo a este investigar eventuais condições inseguras e comunicar o fato à CIPA.

O retorno à operação se dará após a liberação do posto de trabalho pelo referido setor, que a comunicará de imediato à CIPA.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - AFIXAÇÂO OBRIGATÓRIA

Deverão ser afixadas em quadro de avisos, situado em local visível e de fácil acesso, a última ata da reunião da CIPA, bem como cópia dos acordos coletivos de compensação de horas.

Exames Médicos

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - EXAMES MÉDICOS

Todos os trabalhadores serão submetidos a exames médicos e laboratoriais periódicos previstos na legislação.

O empregado será informado do resultado de todos os exames, por escrito, observados os preceitos da ética médica.

Quando da admissão o empregado receberá cópia do atestado de saúde admissional (ASO) e quando do desligamento da empresa o empregado receberá cópia do atestado de saúde demissional.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas reconhecerão a validade dos atestados e/ou declarações médicas ou odontológicas emitidos de conformidade com a Portaria MPAS-3.291, de 20.02.84.

As empresas que possuam, ou não, serviços de assistência médica ou odontológica, SUS, reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos sob a responsabilidade do mesmo Sindicato ou dos órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde.

Profissionais de Saúde e Segurança

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

As empresas não utilizarão os técnicos especializados em segurança e medicina do trabalho, definidos na NR-4 aprovada pela Portaria do Mtb 3.214/78 e alterações posteriores, no exercício de outras atividades, durante o horário da sua atuação nos Serviços Especializados em Engenharia e em Medicina do Trabalho.

As empresas deverão fornecer a relação dos nomes e especialização dos referidos profissionais a CIPA.

Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

As empresas ficam obrigadas a comunicar qualquer acidente de trabalho, no prazo legal, enviando cópia do referido comunicado ao Sindicato Profissional da categoria no prazo de 05 (cinco) dias úteis.

A comunicação ao Sindicato de Trabalhadores poderá ser efetivamente realizada através de correspondência eletrônica e no prazo de 05 (cinco) dias, via correio ou protocolo na sede da entidade sindical.

Em caso de falta ou atraso na comunicação, as empresas arcarão com os eventuais prejuízos que o empregado possa vir a sofrer em decorrência desse fato.

Ficam ressalvadas condições eventualmente mais favoráveis previstas em lei que esteja vigente.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA, ACIDENTE DE TRABALHO, DOENÇA PROFISSIONAL E 13o SALÁRIO

A) As empresas complementarão, durante a vigência da presente convenção, do 16o (décimo sexto) dia da data do afastamento do trabalho e limitado ao 330o (tricentésimo trigésimo) dia, os salários líquidos corrigidos com os demais salários da categoria profissional, dos empregados afastados por motivo de doença, acidente do trabalho, ou doença profissional.

B) A complementação para empregados já aposentados, corresponderá à diferença entre seu salário líquido e o valor da aposentadoria que vêm recebendo.

C) Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu salário nominal entre o décimo sexto (16°) e o duocentésimo (200°) dia de afastamento, respeitando também o limite máximo de contribuição previdenciária.

D) Respeitados os limites acima, estão compreendidos os afastamentos descontínuos ocorridos na vigência desta convenção.

E) As empresas complementarão o décimo terceiro salário, considerando o salário líquido do empregado que se afastar por motivo de doença, por mais de 15 (quinze) dias e menos de 01 (um) ano; nas mesmas condições haverá esta complementação em caso de afastamento em decorrência de acidente do trabalho.

F) Essa complementação deverá ser paga com o pagamento dos demais empregados.

G) Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados, devendo a diferença a maior ou menor, ser compensada no pagamento imediatamente posterior; Quando a Previdência Social atrasar até o segundo pagamento, as empresas deverão adiantá-los, sendo a eventual compensação feita na forma aludida.

H) O empregado afastado por auxílio-doença terá, ao seu retorno ao serviço, garantia de emprego ou indenização do salário nominal por igual período ao do afastamento, limitado esse direito ao máximo de 50 (cinqüenta) dias.

I) O empregado afastado que apresentar requerimento de pedido de prorrogação ou reconsideração para manutenção e reconhecimento de benefício de incapacidade laborativa na forma estabelecida pelo INSS, fará jus a antecipação de 01 salário nominal a cada mês, a partir da data de entrada do recurso até a data da conclusão pericial, limitada essa antecipação até 60 (sessenta) dias. Sendo deferido o recurso e o empregado recebendo do INSS, imediatamente ressarcirá à empresa os valores recebidos à titulo de antecipação, sendo indeferido o pedido, o empregado fica desobrigado da devolução.

O pagamento dos benefícios previdenciários referidos nesta cláusula deverá ser feito com os salários dos demais empregados, pelas empresas que mantenham convênio, com a Previdência Social, ressarcindo-se estas posteriormente ao órgão previdenciário.

j) Sendo concedida alta ao empregado pelo INSS e no exame médico de retorno ao trabalho for constatado que há falta de capacidade laborativa, o serviço médico próprio ou credenciado deverá emitir um relatório médico para o empregado apresentar ao INSS.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS

As empresas se obrigam a manter serviço de atendimento médico ou de enfermaria, interno ou externo, próprio ou de terceiros, para os empregados, levando-se em conta as características das atividades desenvolvidas, bem como providenciar meio de transporte necessário e adequado à prestação de primeiros socorros.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO

A) As empresas adotarão medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva e supletivamente de ordem individual, em relação às condições de trabalho e segurança dos trabalhadores;

B) Os membros da CIPA terão acesso aos resultados dos levantamentos das condições ambientais e de higiene e segurança do trabalho;

C) Os treinamentos dos empregados contra incêndio serão ministrados periodicamente no horário normal de trabalho. Quando necessário ministrar esses treinamentos fora da jornada de trabalho, as horas despendidas para tanto, serão remuneradas como extraordinárias, nos termos da respectiva cláusula desta convenção.

D) Nos termos da Lei (Norma Regulamentadora - 5) o membro da CIPA deverá investigar ou acompanhar a investigação feita pelos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho da empresa, imediatamente após receber a comunicação da chefia do setor onde ocorreu o acidente.

As empresas deverão observar o que estabelece as Normas Regulamentadoras 05 e 17, aprovadas pela Portaria n. 3214/78, do Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

Máquinas e equipamentos em geral deverão dispor de mecanismos de proteção, na forma da lei.

As máquinas que operam com movimentos repetitivos e cortantes deverão dispor de placas de aviso sobre os riscos e prevenção, em local e dimensões visíveis.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - ÁGUA POTÁVEL

A água potável oferecida aos empregados deverá ser submetida, trimestralmente, a análise bacteriológica, devendo o resultado ser afixado no quadro de avisos da empresa, com cópia ao Sindicato Profissional da Categoria, a cada seis meses.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - PERÍCIAS TÉCNICAS

Qualquer solicitação no tocante à perícia técnica relativa a Saúde, Segurança e Medicina do Trabalho, poderá ser encaminhada a Comissão de Conciliação de Divergências, prevista na cláusula denominada Conciliação Voluntária de Divergências, do presente instrumento.

A caracterização ou descaracterização das atividades e/ou áreas insalubres ou perigosas far-se-á por meio de perícia técnica realizada por profissionais habilitados, nos termos do artigo 195 da CLT.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - NANOTECNOLOGIA

A empresa garantirá que os membros da CIPA e do SESMT, sejam informados quando da utilização de nanotecnologia no processo industrial. A CIPA, o SESMT e os trabalhadores terão ainda acesso a informações sobre riscos existentes à sua saúde e as medidas de proteção a adotar.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISOS

Publicações, avisos, convocações e outras matérias tendentes a manter o empregado atualizado em relação aos assuntos sindicais de seu interesse, serão obrigatoriamente afixados em quadro de avisos, situado em local visível e de fácil acesso, desde que previamente acordados, entre o Sindicato e a administração da empresa.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão a disposição dos respectivos Sindicatos da categoria profissional, duas vezes por ano, no período diurno, local e meios para esse fim.

O período será fixado de comum acordo pelas partes com antecedência prévia de pelo menos 15 (quinze) dias, sendo essa atividade desenvolvida no recinto da empresa por até 02 (dois) representantes do Sindicato Profissional, fora do ambiente da produção, em locais previamente autorizados e, preferencialmente, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - DIRIGENTE SINDICAL - ABONO DE AUSÊNCIAS

Os dias em que os diretores dos Sindicatos ou Federação, limitados ao número máximo de 3 (três) por empresa, permanecerem afastados desta, exercendo atividades sindicais, comunicadas por escrito até o final da jornada de trabalho do dia imediatamente anterior e comprovadas posteriormente mediante ofício da entidade sindical, serão remunerados inclusive com seus adicionais e não serão considerados para desconto do DSR (Descanso Semanal Remunerado), bem como para efeito de desconto no período de férias, nas proporções do artigo 130 da CLT, até o limite de 30 ausências remuneradas, por ano de trabalho, considerando-se dias úteis, havendo cumulatividade de cargo de Diretor nas duas entidades; o limite acima será ampliado para 40 ausências remuneradas, por ano de trabalho, no total, por diretor, ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes.

As faltas que ultrapassarem o limite de ausências serão consideradas como licença não remunerada, nos termos do artigo 543, parágrafo 2º da CLT, desde que comunicadas préviamente, por e-mail ou fax e comprovadas posteriormente mediante ofício da entidade sindical no prazo de até 72 horas.

Para os efeitos desta cláusula considera-se "ano", o período compreendido entre 01.04.2015 à 31.03.2016 e 01.04.2016 à 31.03.2017.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAIS

Caso a empresa deixe de recolher aos Sindicatos dos Trabalhadores, dentro do prazo de 3 dias após o

pagamento dos salários, as contribuições associativas mensais, incorrerá em multa de valor correspondente a 10% (dez por cento) do montante não recolhido acrescido de 1% ao dia, por mês de atraso, revertida a favor daquelas entidades sindicais.

O recolhimento deverá ser efetuado diretamente nos Sindicatos dos Trabalhadores ou na agência bancária em que estes tenham conta.

As empresas fornecerão, no prazo de 15 dias contados da data de recolhimento, às respectivas entidades sindicais dos trabalhadores, em caráter confidencial e mediante recibo, uma relação contendo os nomes e valores da contribuição.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

O prazo para recolhimento da contribuição sindical, nos termos do artigo 578 e seguintes da CLT, passa a ser até o 10º dia útil subseqüente ao mês do desconto.

A forma de desconto e recolhimento da referida contribuição permanecem inalterados, nos termos previstos em Lei.

As empresas fornecerão no prazo de 15 (quinze) dias, contados da data de recolhimento da presente contribuição, às respectivas entidades profissionais, em caráter confidencial, mediante recibo, uma relação contendo os nomes e valores da referida contribuição, excluídos os pertencentes às categorias profissionais diferenciadas e liberais, que exerçam opção na forma da lei, bem como cópia da guia própria devidamente quitada.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - TAXA PARA O FUNDO DE INCLUSÃO SOCIAL PARA OS ANOS DE 2015 E 2016

ANO 2015

Com o objetivo de promover a realização de cursos, pesquisas e incentivos aos trabalhadores da categoria, observada a função social do contrato de trabalho, assim, às empresas abrangidas pela presente CONVENÇÃO recolherão, às suas expensas, o valor correspondente à taxa para o fundo de inclusão social, referente a cada empregado, iguais para associados ou não, a favor do respectivo Sindicato de Trabalhadores e da Federação dos Trabalhadores, a serem recolhidos nas datas, percentuais e forma abaixo indicados:

a) recolhimento para os Sindicatos representativos dos trabalhadores beneficiados com a aplicacao da presente convenção, signatários:

- 5% (cinco por cento) dos salários já reajustados, até o limite de **R$ 7.119,00 (sete mil, cento e dezenove reais)**, ou seja, até o teto de **R$ 356,00**, por trabalhador beneficiado com a aplicacao da presente convenção, recolhido até 10 de Maio de **2015**;

- 2% (dois por cento) dos salários já reajustados, até o limite de **R$ 7.119,00 (sete mil, cento e dezenove reais)**, ou seja, até o teto de **R$ 142,30**, por trabalhador beneficiado com a aplicacao da presente convenção, recolhido até 10 de junho de **2015;**

b) recolhimento para a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo através de guias próprias por ela emitidas, ou na falta desta, depósito bancário na Conta Corrente nº 07062-4, Agência 6436, Aclimação, do Banco Itaú:

- 2% (dois por cento) dos salários já reajustados, até o limite de **R$ 7.119,00 (sete mil, cento e dezenove reais)**, ou seja, até o teto de **R$ 142,30**, por trabalhador beneficiado com a aplicacao da presente convenção, recolhido até 10 de julho de **2015.**

c) com relação às empresas localizadas em bases inorganizadas o recolhimento será efetuado somente para a Federação, na forma do item "b", nas datas e percentuais seguintes:

- 3% (três por cento) dos salários já reajustados, até o limite de **R$ 7.119,00 (sete mil, cento e dezenove reais)**, ou seja, até o teto de **R$ 213,60**, por trabalhador beneficiado com a aplicacao da presente convenção, recolhido até 10 de maio de **2015**.

- 3% (três por cento) dos salários já reajustados, **R$ 7.119,00 (sete mil, cento e dezenove reais)**, ou seja, até o teto de **R$ 213,60**, por trabalhador beneficiado com a aplicacao da presente convenção, recolhido até 10 de junho de **2015**.

- 3% (três por cento) dos salários já reajustados, **R$ 7.119,00 (sete mil, cento e dezenove reais)**, ou seja, até o teto de **R$ 213,60**, por trabalhador beneficiado com a aplicacao da presente convenção, recolhido até 10 de julho de **2015**.

Para efeito de cálculo dos valores previstos nesta cláusula, devem ser considerados os empregados existentes e os salários em vigor, na data do efetivo recolhimento.

§ 1. O Sindicato convocará assembléia geral dos trabalhadores da categoria para prestação de contas dos valores arrecadados, observado o respectivo estatuto social de cada entidade.

§ 2. Declaram as entidades sindicais profissionais que os valores arrecadados a título de fundo para inclusão social, em razão dos princípios, objetivos e finalidade próprios e específicos , e sendo ainda fiscalizada sua aplicação pela categoria, atendem ao disposto na convenção nº 98 da OIT, ratificada pelo Brasil.

§ 3. As entidades sindicais profissionais, signatária da presente convenção, declaram que destinarão 5% (cinco por cento) da arrecação de sua contribuição sindical ao fundo de que tata o caput da cláusula.

As empresas fornecerão no prazo de 15 (quinze) dias, contados da data de recolhimento da presente taxa de inclusão social, às respectivas entidades sindicais profissionais, e para a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo, em caráter confidencial, mediante recibo, uma relação contendo os nomes e valores da referida taxa, bem como cópia da guia própria e/ou ordem bancária devidamente quitada, dos beneficiários da presente convenção.

Se não recolhida a Taxa para o fundo de Inclusão social prevista nesta cláusula, nas datas estabelecidas, a multa será de 3% (três por cento) do salário normativo por empregado, por mês de atraso, revertendo em benefício da parte prejudicada.

ANO 2016

Com o objetivo de promover a realização de cursos, pesquisas e incentivos aos trabalhadores da categoria, observada a função social do contrato de trabalho, assim, às empresas abrangidas pela presente CONVENÇÃO recolherão, às suas expensas, o valor correspondente à taxa para o fundo de inclusão social, referente a cada empregado, iguais para associados ou não, a favor do respectivo Sindicato de Trabalhadores e da Federação dos Trabalhadores, a serem recolhidos nas datas, percentuais e forma abaixo indicados:

a) recolhimento para os Sindicatos representativos dos trabalhadores beneficiados com a aplicacao da presente convenção, signatários:

- 5% (cinco por cento) dos salários já reajustados, por trabalhador beneficiado com a aplicacao da presente convenção, recolhido até 10 de Maio de **2016**;

- 2% (dois por cento) dos salários já reajustados, por trabalhador beneficiado com a aplicacao da presente convenção, recolhido até 10 de junho de **2016**;

b) recolhimento para a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo através de guias próprias por ela emitidas, ou na falta desta, depósito bancário na Conta Corrente nº 07062-4, Agência 6436, Aclimação, do Banco Itaú:

- 2% (dois por cento) dos salários já reajustados, por trabalhador beneficiado com a aplicacao da presente

convenção, recolhido até 10 de julho de **2016.**

c) com relação às empresas localizadas em bases inorganizadas o recolhimento será efetuado somente para a Federação, na forma do item "b", nas datas e percentuais seguintes:

- 3% (três por cento) dos salários já reajustados, por trabalhador beneficiado com a aplicacao da presente convenção, recolhido até 10 de maio de **2016.**

- 3% (três por cento) dos salários já reajustados, por trabalhador beneficiado com a aplicacao da presente convenção, recolhido até 10 de junho de **2016.**

- 3% (três por cento) dos salários já reajustados, por trabalhador beneficiado com a aplicacao da presente convenção, recolhido até 10 de julho de **2016.**

Para efeito de cálculo dos valores previstos nesta cláusula, devem ser considerados os empregados existentes e os salários em vigor, na data do efetivo recolhimento.

No tocante ao recolhimento referente ao ano de 2016, o teto será definido no aditivo da convenção coletiva de trabalho 2016/2017.

§ 1. O Sindicato convocará assembléia geral dos trabalhadores da categoria para prestação de contas dos valores arrecadados, observado o respectivo estatuto social de cada entidade.

§ 2. Declaram as entidades sindicais profissionais que os valores arrecadados a título de fundo para inclusão social, em razão dos princípios, objetivos e finalidade próprios e específicos , e sendo ainda fiscalizada sua aplicação pela categoria, atendem ao disposto na convenção nº 98 da OIT, ratificada pelo Brasil.

§ 3. As entidades sindicais profissionais, signatária da presente convenção, declaram que destinarão 5% (cinco por cento) da arrecação de sua contribuição sindical ao fundo de que tata o caput da cláusula.

As empresas fornecerão no prazo de 15 (quinze) dias, contados da data de recolhimento da presente taxa de inclusão social, às respectivas entidades sindicais profissionais, e para a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo, em caráter confidencial, mediante recibo, uma relação contendo os nomes e valores da referida taxa, bem como cópia da guia própria e/ou ordem bancária devidamente quitada, dos beneficiários da presente convenção.

Se não recolhida a Taxa para o fundo de Inclusão social prevista nesta cláusula, nas datas estabelecidas, a multa será de 3% (três por cento) do salário normativo por empregado, por mês de atraso, revertendo em benefício da parte prejudicada.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - COMISSÕES PERMANENTES DE NEGOCIAÇÃO:

SEGURANÇA DO TRABALHO, SAÚDE E MEIO AMBIENTE

Com o objetivo de efetivamente discutir, avaliar e negociar as questões relacionadas com a segurança no trabalho, saúde e meio ambiente, a comissão paritaria, de no máximo, 8 (oito) integrantes, sendo 4 (quatro) representantes indicados pelos Sindicatos Profissionais e 4 (quatro) indicados pelo Sindicato da Indústria de Produtos Farmacêutico do Estado de São Paulo, estarão agendando um calendário de atividades, em especial para tratar dos temas:

- Pesquisas e levantamentos sobre o setor;
- Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Semana Interna de Prevenção de Acidentes

- Direito de Recusa ao Trabalho por Risco Grave ou Iminente
- PPP, PPRA, PCMSO, LTCAT;
- Pesquisas sobre nanotecnologia
- Estudos sobre convênio médico e odontológico

COMISSÃO ESPECIAL

Com o objetivo de efetivamente discutir, avaliar e negociar as questões relacionadas aos temas abaixo elencados, entre outros que surgirem, em parceria, as entidades sindicais econômicas e profissional, constituirão uma comissão paritaria, de no máximo, 8 (oito) integrantes, sendo 4 (quatro) representantes indicados pelos Sindicatos Profissionais e 4 (quatro) indicados pelo Sindicato da Indústria de Produtos Farmacêutico do Estado de São Paulo.

- Seguro Desemprego Privado
- Seguro de Vida
- Normas Internacionais do Trabalho
- Código de Conduta de Atuação Responsável

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL, GENÊRO, RAÇA E ETNIA

As entidades sindicais econômicas e profissionais, por meio da comissão paritaria, formada de no máximo, 8 (oito) integrantes, sendo 4 (quatro) representantes indicados pelos Sindicatos Profissionais e 4 (quatro) indicados pelo sindicato patronal, estarão efetivando as discussões e negociações das questões relacionadas ao assédio moral e sexual no trabalho, gênero, raça e etnia, além de outros temas, estarão tratando também de:

- Pesquisas e levantamentos sobre o setor;
- Gestante;
- Promoção de Igualdade;
- Prevenção e combate ao assédio sexual e moral;
- Licença para empregada adotante;
- Aborto Legal;
- Auxilio Creche;

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - GRUPOS DE TRABALHO

ORGANIZAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO

As partes buscarão meios para celebrar acordo ou convenção para a efetiva implantação da Organização no Local de Trabalho.

O Grupo de Trabalho será paritário, formado por 8 (oito) representantes, sendo 4 (quatro) indicados pelos sindicatos profissionais e 4 (quatro) indicados pelo sindicato patronal.

QUALIFICAÇÃO E REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

As partes buscarão meios para celebrar acordo ou convenção para a efetiva implantação de desenvolvimento de métodos de identificação das necessidades das empresas e desenvolver metodologias a serem aplicadas aos trabalhadores, ainda, entre outros temas, estarão tratando de:

- Acesso aos cursos de qualificação profissional;
- Empregados Estudantes;
- Material Escolar;

O Grupo de Trabalho será paritário, formado por 8 (oito) representantes, sendo 4 (quatro) indicados pelos sindicatos profissionais e 4 (quatro) indicados pelo sindicato patronal.

PESQUISAS QUALITATIVAS E QUANTITATIVAS

Em parceria, as entidades sindicais econômica e profissional, promoverão pesquisas qualitativas e quantitativas, objetivando diagnosticar a situação dos empregados e desenvolver trabalhos voltadas a melhorar a sua qualidade de vida, destacando-se além de outros temas, estarão sendo tratados os referente a:

- Terceirização;
- Estagiários;
- Salário de Aprendizes;

O Grupo de Trabalho será paritário, formado por 8 (oito) representantes, sendo 4 (quatro) indicados pelos sindicatos profissionais e 4 (quatro) indicados pelo sindicato patronal.

SEGURO DE VIDA E AUXILIO FUNERAL

No prazo de até 180 dias, fica instituído o Grupo de Trabalho que discutirá Seguro de Vida e Auxilio Funeral.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - CONCILIAÇÃO VOLUNTÁRIA DE DIVERGÊNCIAS

Com o objetivo de conciliar as divergências oriundas do cumprimento e aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, sempre que houver conflito ou divergência entre as partes, as mesmas formarão a Comissão Paritária, de no mínimo dois membros indicados pelas mesmas.

Os membros indicados poderão convocar terceiros envolvidos diretamente na demanda e quando tal procedimento contribuir para a resolução do conflito. Também poderão se fazer substituir quando necessário.

A comissão reunir-se-á sempre que provocada por uma das partes, no prazo de até 72 horas após o recebimento da notificação da ocorrência, mesmo verbal, em local a ser previamente acordado entre as mesmas.

Os sindicatos darão ampla divulgação da criação da Comissão às categorias representadas e apresentarão relatórios estatísticos sempre que solicitados pelas partes.

A Comissão iniciará os trabalhos imediatamente após a assinatura da presente convenção.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA NONAGÉSIMA - DA APLICAÇÃO E PREVALÊNCIA

Para os efeitos de aplicação das Cláusulas da presente Convenção, considera-se "ano", o período compreendido **entre 01.04.2015 à 31.03.2016 e 01.04.2016 à 31.03.2017.**

As normas e condições aqui estabelecidas se aplicam a todas as indústrias do Estado de São Paulo representadas pelo Sindicato da Indústria de Produtos Farmacêuticos do Estado de São Paulo, não sendo reconhecida pelas partes qualquer outra forma de representação delas e a todos os trabalhadores do Estado de São Paulo representados pela Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo e seus filiados, beneficiados pela presente convenção.

A Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo representa os trabalhadores inorganizados das categorias dos Trabalhadores nas Indústrias de Produtos Farmacêuticos, prevista no grupo 10 do quadro anexo ao artigo 577 da CLT.

Fica garantida a prevalência do Acordo Coletivo celebrado pela empresa e os seus empregados, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores signatários.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA - CUMPRIMENTO

As partes comprometem-se a cumprir a presente convenção em todos os seus termos e condições, durante o seu prazo de vigência.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA

Multa de 3% (três por cento) por mês, do salário normativo em vigor por ocasião do pagamento, pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente convenção, revertendo a favor da parte prejudicada, independentemente da obrigação de fazer.

A presente multa não se aplica em relação às cláusulas para as quais a legislação estabeleça penalidade ou àquelas que, nesta convenção, já tragam no seu próprio bojo punição pecuniária.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA NONAGÉSIMA TERCEIRA - NORMAS LEGAIS E CONSTITUCIONAIS

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar, regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta convenção, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

Outras Disposições

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUARTA - REPRESENTAÇÃO

Considerando que o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas de Louveira/SP - STIQFLO/SP, CNPJ 14.448.291/0001-90, está aguardando a publicação da Concessão do Registro Sindical junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, o que impossibilita a inserção no Sistema Mediador, a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo - FEQUIMFAR, subscreve esse instrumento, representando os trabalhadores do município de Louveira/SP, obtido o registro sindical, será celebrado o aditamento, tendo como parte, o mencionado sindicato.

São Paulo, 14 de Abril de 2015

SERGIO LUIZ LEITE
Presidente
FEDERACAO TRAB IND QUIMI E FARMACEUTICAS EST SAO PAULO

AMILCAR ALBIERI PACHECO
Procurador
SINDICATO TRAB.IND.Q.E F.FOSF.PRODS.QUIMS P FINS INDS,SABAO,VELAS,RES,ADB E CORRET.AGRIC.,PERF.E ART.DE TOUC.MAT PLAST,TINT E VERN.ITATIBA E REGIAO

RICARDO FERNANDES
Procurador
SIND TRAB NAS INDUS QUIM FARM COSMOP ITAPIRA A NOGUEIRA

AMILCAR ALBIERI PACHECO
Procurador
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA FABRICACAO DO ALCOOL QUIMICAS E ATIVIDADES CONEXAS E SIMILARES DE GUAIRA E REGIAO

ANTONIO SILVAN OLIVEIRA
Presidente
SINDICATO TRAB IND QUIMICAS, FARMACEUTICAS, ABRASIVOS DE GUARULHOS E REGIÃO

NIVALDO DOS SANTOS
Vice Presidente
SIND TRAB INDS QUIM FARM EMAT PLAST ITAPECERICA DA SERRA REGIAO

RAILDO VIEIRA
Presidente
SIND TRAB IND ABRASIVOS QUIM E FARM DE SALTO E REGIAO

CARLOS ALBERTO DOS SANTOS
Presidente
STI PLAST.QUIM.FARM.E ABRAS.DE SOROCABA E REGIAO

AMILCAR ALBIERI PACHECO
Procurador
STIQF E COSMETICAS DE AMERICANA SANTA BARBARA DOESTE NO

AMILCAR ALBIERI PACHECO
Procurador
SINDICATO TRAB IND QUIM FARM FAB ALCOOL PRESIDENTE PRUDENTE E REGIAO

AMILCAR ALBIERI PACHECO
Procurador
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS QUIMICAS, FARMACEUTICAS, MATERIAL PLASTICO,FABRICACAO DO ALCOOL,PERFUMARIA E ARTIGOS DE TOUCADOR, TINTAS DE ARARAS E REGIÃO

EDSON DIAS BICALHO
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA FABRICACAO DO ALCOOL, QUIMICAS, FARMACEUTICAS, PLASTICAS, TINTAS E VERNIZES DE BAURU E REGIAO

AMILCAR ALBIERI PACHECO
Procurador
SINDICATO DOS TRAB. NAS IND. QUIM. E FARMAC. E MAT. PLASTICO DE JAGUARIUNA, PED. E AMPARO

AMILCAR ALBIERI PACHECO
Procurador
STI.Q.F.M.P.A.F.R.P.L.F. DE ITAPETININGA E REGIAO

JOSÉ CÍCERO DE MEDEIROS
Tesoureiro Geral
SINDICATO TRAB IND QUIMICAS E FARM DE BOTUCATU E REGIAO

AMILCAR ALBIERI PACHECO
Procurador
SIND DOS TRAB NAS IND QUIM E DE FERT DO VALE DO RIBEIRA

AMILCAR ALBIERI PACHECO
Procurador
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUST QUIMICAS E FARMACEUTICAS DE PINDAMONHANGABA ROSEIRA ARAPEI POTIM E APARECIDA

AMILCAR ALBIERI PACHECO
Procurador
SIND TRABS INDS QUIMS FARM MAT PLASTICO DE SUZANO

AMILCAR ALBIERI PACHECO
Procurador
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIA DA FABRICACAO DO ALCOOL, QUIMICAS E FARMACEUTICAS DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E REGIÃO

ORLANDO CARBONI FILHO
Presidente
SIND.TRAB.IND.L.C.MAT.E.A.C.A. SÃO CARLOS

NELSON AUGUSTO MUSSOLINI
Procurador
SINDICATO DA INDUSTRIA DE PRODUTOS FARMACEUTICOS NO ESTADO DE SAO PAULO

ARNALDO JORGE PEDACE
Procurador
SINDICATO DA INDUSTRIA DE PRODUTOS FARMACEUTICOS NO ESTADO DE SAO PAULO

FEQUIMFAR

SINDUSFARMA

COMUNICADO CONJUNTO – CONVENÇÃO COLETIVA 2015/2017

Na Convenção Coletiva de 2015/2017 firmada entre **FEQUIMFAR** e **SINDUSFARMA**, as partes convencionaram nova redação ao item "e" da cláusula 31ª – Auxílio-Creche, a saber:

"O reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará no dia 31 de dezembro do ano em que o benefício completar 30 (trinta) meses de vigência, ou antes deste prazo na ocorrência de cessação do contrato de trabalho."

A nova redação teve como escopo estender o benefício até 31 de dezembro do ano em que o benefício completar 30 meses de vigência, a fim de evitar que o reembolso fosse encerrado durante o ano letivo, mantendo na íntegra os demais termos da cláusula.

Todavia, como a nova redação tem causado dúvidas de interpretação concernente ao início do benefício, FEQUIMFAR e SINDUFARMA ajustam o entendimento de que o reembolso será devido <u>após o término da licença-maternidade</u>, nos seguintes termos:

"O reembolso será devido <u>após o término da licença-maternidade</u>, independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará no dia 31 de dezembro do ano em que o benefício completar 30 (trinta) meses de vigência ou antes deste prazo na ocorrência de cessação do contrato de trabalho".

São Paulo, 27 de maio de 2015.

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DO ESTADO DE SÃO PAULO

EDSON DIAS BICALHO
SECRETÁRIO-GERAL
CPF 069.323.358-32

P / SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PRODUTOS FARMACÊUTICOS NO ESTADO DE SÃO PAULO – SINDUSFARMA

ARNALDO PEDACE
GERENTE DE RELAÇÕES SINDICAIS E TRABALHISTAS
CPF 566.961.918-87